Este texto constitui um instrumento de documentação e não tem qualquer efeito jurídico. As Instituições da União não assumem qualquer responsabilidade pelo respetivo conteúdo. As versões dos atos relevantes que fazem fé, incluindo os respetivos preâmbulos, são as publicadas no Jornal Oficial da União Europeia e encontram-se disponíveis no EUR-Lex. É possível aceder diretamente a esses textos oficiais através das ligações incluídas no presente documento

►B

REGULAMENTO N.º 31.º (CEE) 11.º (CEEA)

que fixa o Estatuto dos Funcionários e o Regime aplicável aos outros agentes da Comunidade Económica Europeia e da Comunidade Europeia da Energia Atómica

(JO 45 de 14.6.1962, p. 1385)

Alterado por:

		Jornal Oficial		
		n.°	página	data
►M1	Règlement nº 1/63/Euratom du Conseil du 26 février 1963 (*)	P 35	524	6.3.1963
►M2	Règlement nº 2/63/Euratom du Conseil du 26 février 1963 (*)	P 35	526	6.3.1963
►M3	Règlement nº 17/63/CEE du Conseil du 26 février 1963 (*)	P 35	528	6.3.1963
►M4	Règlement nº 18/63/CEE du Conseil du 26 février 1963 (*)	P 35	529	6.3.1963
►M5	Regulamento n.º 5/64/Euratom do Conselho de 10 de Novembro 1964	P 190	2971	21.11.1964
►M6	Regulamento n.º 182/64/CEE do Conselho de 10 de Novembro 1964	P 190	2971	21.11.1964
►M7	Règlement nº 2/65/Euratom du Conseil du 11 janvier 1965 (*)	P 18	242	4.2.1965
►M8	Règlement nº 8/65/CEE du Conseil du 11 janvier 1965 (*)	P 18	242	4.2.1965
►M9	Regulamento n.º 4/65/Euratom do Conselho de 16 de Março de 1965	P 47	701	24.3.1965
►M10	Regulamento n.º 30/65/CEE do Conselho de 16 de Março de 1965	P 47	701	24.3.1965
►M11	Règlement nº 1/66/Euratom du Conseil du 28 décembre 1965 (*)	P 31	461	19.2.1966
►M12	Règlement nº 14/66/CEE du Conseil du 28 décembre 1965 (*)	P 31	461	19.2.1966
►M13	Règlement nº 10/66/Euratom du Conseil du 24 novembre 1966 (*)	P 225	3814	6.12.1966
►M14	Règlement nº 198/66/CEE du Conseil du 24 novembre 1966 (*)	P 225	3814	6.12.1966
►M15	Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 259/68 do Conselho de 29 de Fevereiro de 1968	L 56	1	4.3.1968
►M16	Règlement (Euratom, CECA, CEE) nº 2278/69 du Conseil du 13 novembre 1969 (*)	L 289	1	17.11.1969
►M17	Règlement (CECA, CEE, Euratom) nº 95/70 du Conseil du 19 janvier 1970 (*)	L 15	1	21.1.1970
►M18	Règlement (CECA, CEE, Euratom) nº 96/70 du Conseil du 19 janvier 1970 (*)	L 15	4	21.1.1970
►M19	Règlement (CEE, Euratom, CECA) nº 16/71 du Conseil du 30 décembre 1970 (*)	L 5	1	7.1.1971
►M20	Règlement (CEE, Euratom, CECA) nº 2653/71 du Conseil du 11 décembre 1971 (*)	L 276	1	16.12.1971
►M21	Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 2654/71 do Conselho de 11 de Dezembro de 1971	L 276	6	16.12.1971
►M22	Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n.º 1369/72 do Conselho de 27 de Junho de 1972	L 149	1	1.7.1972
►M23	Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n.º 1473/72 do Conselho de 30 de Junho de 1972	L 160	1	16.7.1972
►M24	Règlement (Euratom, CECA, CEE) nº 2647/72 du Conseil du 12 décembre 1972 (*)	L 283	1	20.12.1972
►M25	Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 558/73 do Conselho de 26 de Fevereiro de 1973	L 55	1	28.2.1973

(*) Este acto não existe em língua portuguesa.

►**M26**	Règlement (CECA, CEE, Euratom) nº 2188/73 du Conseil du 9 août 1973 (*)	L 223	1	11.8.1973
►**M27**	Règlement (CEE, Euratom, CECA) nº 2/74 du Conseil du 28 décembre 1973 (*)	L 2	1	3.1.1974
►**M28**	Règlement (CEE, Euratom, CECA) nº 3191/74 du Conseil du 17 décembre 1974 (*)	L 341	1	20.12.1974
►**M29**	Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n.º 711/75 do Conselho de 18 de Março de 1975	L 71	1	20.3.1975
►**M30**	Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n.º 1009/75 do Conselho de 14 de Abril de 1975	L 98	1	19.4.1975
►**M31**	Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n.º 1601/75 do Conselho de 24 de Junho de 1975	L 164	1	27.6.1975
►**M32**	Règlement (Euratom, CECA, CEE) nº 2577/75 du Conseil du 7 octobre 1975 (*)	L 263	1	11.10.1975
►**M33**	Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 2615/76 do Conselho de 21 de Outubro de 1976	L 299	1	29.10.1976
►**M34**	Règlement (CECA, CEE, Euratom) nº 3177/76 du Conseil du 21 décembre 1976 (*)	L 359	1	30.12.1976
►**M35**	Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 3178/76 do Conselho de 21 de Dezembro de 1976	L 359	9	30.12.1976
►**M36**	Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 1376/77 do Conselho de 21 de Junho de 1977	L 157	1	28.6.1977
►**M37**	Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 2687/77 do Conselho de 5 de Dezembro de 1977	L 314	1	8.12.1977
►**M38**	Règlement (CEE, Euratom, CECA) nº 2859/77 du Conseil du 19 décembre 1977 (*)	L 330	1	23.12.1977
►**M39**	Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n.º 912/78 do Conselho de 2 de Maio de 1978	L 119	1	3.5.1978
►**M40**	Règlement (Euratom, CECA, CEE) nº 914/78 du Conseil du 2 mai 1978 (*)	L 119	8	3.5.1978
►**M41**	Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n.º 2711/78 do Conselho de 20 de Novembro de 1978	L 328	1	23.11.1978
►**M42**	Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n.º 3084/78 do Conselho de 21 de Dezembro de 1978	L 369	1	29.12.1978
►**M43**	Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n.º 3085/78 do Conselho de 21 de Dezembro 1978	L 369	6	29.12.1978
►**M44**	Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 2955/79 do Conselho de 18 de Dezembro de 1979	L 336	1	29.12.1979
►**M45**	Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 160/80 do Conselho de 21 de Janeiro de 1980	L 20	1	26.1.1980
►**M46**	Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 161/80 do Conselho de 21 de Janeiro de 1980	L 20	5	26.1.1980
►**M47**	Règlement (Euratom, CECA, CEE) nº 187/81 du Conseil du 20 janvier 1981 (*)	L 21	18	24.1.1981
►**M48**	Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n.º 397/81 do Conselho de 10 de Fevereiro de 1981	L 46	1	19.2.1981
►**M49**	Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n.º 2780/81 do Conselho de 27 de Setembro de 1981	L 271	1	26.9.1981
►**M50**	Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n.º 3821/81 do Conselho de 15 de Dezembro de 1981	L 386	1	31.12.1981
►**M51**	Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 371/82 do Conselho de 15 de Fevereiro de 1982	L 47	8	19.2.1982
►**M52**	Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 372/82 do Conselho de 15 de Fevereiro de 1982	L 47	13	19.2.1982
►**M53**	Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 3139/82 do Conselho de 22 de Novembro de 1982	L 331	1	26.11.1982
►**M54**	Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 440/83 do Conselho de 21 de Fevereiro de 1983	L 53	1	26.2.1983
►**M55**	Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 1819/83 do Conselho de 28 de Junho de 1983	L 180	1	5.7.1983
►**M56**	Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 2074/83 do Conselho de 21 de Julho de 1983	L 203	1	27.7.1983

(*) Este acto não existe em língua portuguesa.

►**M57**	Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 3647/83 do Conselho de 19 de Dezembro de 1983	L 361	1	24.12.1983
►**M58**	Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 419/85 do Conselho de 18 de Fevereiro de 1985	L 51	1	21.2.1985
►**M59**	Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 420/85 do Conselho de 18 de Fevereiro de 1985	L 51	6	21.2.1985
►**M60**	Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 1578/85 do Conselho de 10 de Junho de 1985	L 154	1	13.6.1985
►**M61**	Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 1915/85 do Conselho de 8 de Julho de 1985	L 180	3	12.7.1985
►**M62**	Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 2799/85 do Conselho de 27 de Setembro de 1985	L 265	1	8.10.1985
►**M63**	Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 3580/85 do Conselho de 17 de Dezembro de 1985	L 343	1	20.12.1985
►**M64**	Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 3855/86 do Conselho de 16 de Dezembro de 1986	L 359	1	19.12.1986
►**M65**	Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n.º 3856/86 do Conselho de 16 de Dezembro de 1986	L 359	5	19.12.1986
►**M66**	Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n.º 793/87 do Conselho de 16 de Março de 1987	L 79	1	21.3.1987
►**M67**	Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n.º 3019/87 do Conselho de 5 de Outubro de 1987	L 286	3	9.10.1987
►**M68**	Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n.º 3212/87 do Conselho de 20 de Outubro de 1987	L 307	1	29.10.1987
►**M69**	Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n.º 3784/87 do Conselho de 14 de Dezembro de 1987	L 356	1	18.12.1987
►**M70**	Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 2338/88 do Conselho de 25 de Julho de 1988	L 204	1	29.7.1988
►**M71**	Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 2339/88 do Conselho de 25 de Julho de 1988	L 204	5	29.7.1988
►**M72**	Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 3982/88 do Conselho de 19 de Dezembro de 1988	L 354	1	22.12.1988
►**M73**	Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 2187/89 do Conselho de 18 de Julho de 1989	L 209	1	21.7.1989
►**M74**	Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 3728/89 do Conselho de 11 de Dezembro de 1989	L 364	1	14.12.1989
►**M75**	Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n.º 2258/90 do Conselho de 27 de Julho de 1990	L 204	1	2.8.1990
►**M76**	Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n.º 3736/90 do Conselho de 19 de Dezembro de 1990	L 360	1	22.12.1990
►**M77**	Regulamento (CEE) n.º 2232/91 do Conselho de 22 de Julho de 1991	L 204	1	27.7.1991
►**M78**	Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 3830/91 do Conselho de 19 de Dezembro de 1991	L 361	1	31.12.1991
►**M79**	Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 3831/91 do Conselho de 19 de Dezembro de 1991	L 361	7	31.12.1991
►**M80**	Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 3832/91 do Conselho de 19 de Dezembro de 1991	L 361	9	31.12.1991
►**M81**	Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 3833/91 do Conselho de 19 de Dezembro de 1991	L 361	10	31.12.1991
►**M82**	Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 3834/91 do Conselho de 19 de Dezembro de 1991	L 361	13	31.12.1991
►**M83**	Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 571/92 do Conselho de 2 de Março de 1992	L 62	1	7.3.1992
►**M84**	Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 3761/92 do Conselho de 21 de Dezembro de 1992	L 383	1	29.12.1992
►**M85**	Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 3947/92 do Conselho de 21 de Dezembro de 1992	L 404	1	31.12.1992
►**M86**	Regulamento (Euratom, CECA, CE) n.º 3608/93 do Conselho de 20 de Dezembro de 1993	L 328	1	29.12.1993
►**M87**	Regulamento (CECA, CE, Euratom) n.º 3161/94 do Conselho de 19 de Dezembro de 1994	L 335	1	23.12.1994

►**M88**	Regulamento (CE, Euratom, CECA) n.º 2963/95 do Conselho de 18 de Dezembro de 1995	L 310	1	22.12.1995
►**M89**	Regulamento (Euratom, CECA, CE) n.º 1354/96 do Conselho de 8 de Julho de 1996	L 175	1	13.7.1996
►**M90**	Regulamento (Euratom, CECA, CE) n.º 2485/96 do Conselho de 20 de Dezembro de 1996	L 338	1	28.12.1996
►**M91**	Regulamento (CECA, CE, Euratom) n.º 2192/97 do Conselho de 30 de Outubro de 1997	L 301	5	5.11.1997
►**M92**	Regulamento (CECA, CE, Euratom) n.º 2591/97 do Conselho de 18 de Dezembro de 1997	L 351	1	23.12.1997
►**M93**	Regulamento (CE, CECA, Euratom) n.º 781/98 do Conselho de 7 de Abril de 1998	L 113	4	15.4.1998
►**M94**	Regulamento (CE, CECA, Euratom) n.º 2458/98 do Conselho de 12 de Novembro de 1998	L 307	1	17.11.1998
►**M95**	Regulamento (CE, CECA, Euratom) n.º 2594/98 do Conselho de 27 de Novembro de 1998	L 325	1	3.12.1998
►**M96**	Regulamento (CE, CECA, Euratom) n.º 2762/98 do Conselho de 17 de Dezembro de 1998	L 346	1	22.12.1998
►**M97**	Comunicação da Comissão às outras instituições relativa à conversão dos montantes estatutários em euros (1999/C 60/09)	C 60	11	2.3.1999
►**M98**	Regulamento (CE, CECA, Euratom) n.º 620/1999 do Conselho de 22 de Março de 1999	L 78	1	24.3.1999
►**M99**	Regulamento (CE, CECA, Euratom) n.º 1238/1999 do Conselho de 14 de Junho de 1999	L 150	1	17.6.1999
►**M100**	Regulamento (CE, CECA, Euratom) n.º 2700/1999 do Conselho de 17 de Dezembro de 1999	L 327	1	21.12.1999
►**M101**	Regulamento (CE, CECA, Euratom) n.º 212/2000 do Conselho de 24 de Janeiro de 2000	L 24	1	29.1.2000
►**M102**	Regulamento (CE, CECA, Euratom) n.º 628/2000 do Conselho de 20 de Março de 2000	L 76	1	25.3.2000
►**M103**	Regulamento (CE, CECA, Euratom) n.º 2804/2000 do Conselho de 18 de Dezembro de 2000	L 326	3	22.12.2000
►**M104**	Regulamento (CE, CECA, Euratom) n.º 2805/2000 do Conselho de 18 de Dezembro de 2000	L 326	7	22.12.2000
►**M105**	Regulamento (CE, CECA, Euratom) n.º 1986/2001 do Conselho de 8 de Outubro de 2001	L 271	1	12.10.2001
►**M106**	Regulamento (CE, CECA, Euratom) n.º 2581/2001 do Conselho de 17 de Dezembro de 2001	L 345	1	29.12.2001
►**M107**	Regulamento (CE, CECA, Euratom) n.º 490/2002 do Conselho de 18 de Março de 2002	L 77	1	20.3.2002
►**M108**	Regulamento (CE, Euratom) n.º 2265/2002 do Conselho de 16 de Dezembro de 2002	L 347	1	20.12.2002
►**M109**	Regulamento (CE, Euratom) n.º 2148/2003 do Conselho de 5 de Dezembro de 2003	L 323	1	10.12.2003
►**M110**	Regulamento (CE, Euratom) n.º 2181/2003 do Conselho de 8 de Dezembro de 2003	L 327	1	16.12.2003
►**M111**	Regulamento (CE, Euratom) n.º 2182/2003 do Conselho de 8 de Dezembro de 2003	L 327	3	16.12.2003
►**M112**	Regulamento (CE, Euratom) n.º 723/2004 do Conselho de 22 de Março de 2004	L 124	1	27.4.2004
►**M113**	Regulamento (CE, Euratom) n.º 23/2005 do Conselho de 20 de Dezembro de 2004	L 6	1	8.1.2005
►**M114**	Regulamento (CE, Euratom) n.º 31/2005 do Conselho de 20 de Dezembro de 2004	L 8	1	12.1.2005
►**M115**	Regulamento (CE, Euratom)n.º 1972/2005 do Conselho de 29 de Novembro de 2005	L 317	1	3.12.2005
►**M116**	Regulamento (CE, Euratom) n.º 2104/2005 do Conselho de 20 de Dezembro de 2005	L 337	7	22.12.2005
►**M117**	Regulamento (CE, Euratom) n.º 1066/2006 do Conselho de 27 de Junho de 2006	L 194	1	14.7.2006
►**M118**	Regulamento (CE, Euratom) n.º 1895/2006 do Conselho de 19 de Dezembro de 2006	L 397	6	30.12.2006
►**M119**	Regulamento (CE, Euratom) n.º 337/2007 do Conselho de 27 de Março de 2007	L 90	1	30.3.2007
►**M120**	Regulamento (CE, Euratom) n.º 1558/2007 do Conselho de 17 de Dezembro de 2007	L 340	1	22.12.2007
►**M121**	Regulamento (CE, Euratom) n.º 420/2008 do Conselho de 14 de Maio de 2008	L 127	1	15.5.2008

►**M122**	Regulamento (CE, Euratom) n.º 1323/2008 do Conselho de 18 de Dezembro de 2008	L 345	10	23.12.2008
►**M123**	Regulamento (CE, Euratom) n.º 1324/2008 do Conselho de 18 de Dezembro de 2008	L 345	17	23.12.2008
►**M124**	Regulamento (CE) n.º 160/2009 do Conselho de 23 de Fevereiro de 2009	L 55	1	27.2.2009
►**M125**	Regulamento (UE, Euratom) n.º 1295/2009 do Conselho de 22 de Dezembro de 2009	L 348	9	29.12.2009
►**M126**	Regulamento (UE, Euratom) n.º 1296/2009 do Conselho de 23 de Dezembro de 2009	L 348	10	29.12.2009
►**M127**	alterado pelo Regulamento (UE, Euratom) n.º 1190/2010 do Conselho de 13 de Dezembro de 2010	L 333	1	17.12.2010
►**M128**	Regulamento (UE, Euratom) n.º 1080/2010 do Parlamento Europeu e do Conselho de 24 de Novembro de 2010	L 311	1	26.11.2010
►**M129**	Regulamento (UE) n.º 1239/2010 do Conselho de 20 de Dezembro de 2010	L 338	1	22.12.2010
►**M130**	Regulamento (UE) n.º 1240/2010 do Conselho de 20 de Dezembro de 2010	L 338	7	22.12.2010
►**M131**	Regulamento (UE, Euratom) n.º 1023/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho de 22 de outubro de 2013	L 287	15	29.10.2013
►**M132**	Regulamento (UE) n.º 1331/2013 do Conselho de 10 de dezembro de 2013	L 335	1	14.12.2013
►**M133**	Regulamento (UE) n.º 1415/2013 do Conselho de 17 de dezembro de 2013	L 353	23	28.12.2013
►**M134**	Regulamento (UE) n.º 1416/2013 do Conselho de 17 de dezembro de 2013	L 353	24	28.12.2013
►**M135**	Regulamento (UE) n.º 422/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho de 16 de abril de 2014	L 129	5	30.4.2014
►**M136**	Regulamento (UE) n.º 423/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho de 16 de abril de 2014	L 129	12	30.4.2014
►**M137**	Actualização (2014/C 444/05)	C 444	11	12.12.2014
►**M138**	Actualização (2015/C 415/04)	C 415	3	15.12.2015
►**M139**	Regulamento Delegado (UE) 2016/1611 da Comissão de 7 de julho de 2016	L 242	1	9.9.2016
►**M140**	Actualização (2016/C 466/07)	C 466	5	14.12.2016
►**M141**	Actualização (2016/C 466/10)	C 466	19	14.12.2016

Retificado por:

►**C1** Retificação, JO L 219 de 10.8.1988, p. 28 (2338/88)
►**C2** Retificação, JO L 11 de 17.1.1998, p. 45 (2591/97)
►**C3** Retificação, JO L 51 de 24.2.2005, p. 28 (723/2004)
►**C4** Retificação, JO L 248 de 22.9.2007, p. 26 (723/2004)
►**C5** Retificação, JO L 248 de 22.9.2007, p. 27 (1473/72)
►**C6** Retificação, JO L 130 de 17.5.2012, p. 24 (723/2004)
►**C7** Retificação, JO L 144 de 5.6.2012, p. 48 (1080/2010)
►**C8** Retificação, JO L 140 de 14.5.2014, p. 178 (422/2014)
►**C9** Retificação, JO L 289 de 25.10.2016, p. 21 (723/2004)

▼B

REGULAMENTO N.º 31.º (CEE) 11.º (CEEA)

que fixa o Estatuto dos Funcionários e o Regime aplicável aos outros agentes da Comunidade Económica Europeia e da Comunidade Europeia da Energia Atómica

Artigo único

O Estatuto dos Funcionários e o Regime aplicável aos outros agentes da Comunidade Económica Europeia e da Comunidade Europeia da Energia Atómica são constituídos pelas disposições que figuram em anexo e que fazem parte integrante do presente regulamento.

O presente regulamento entra em vigor em 1 de Janeiro de 1962.

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

▼M128

ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS DA UNIÃO EUROPEIA

▼B

ÍNDICE

Título I:	**Disposições gerais** (artigos 1.º a 10.º-C)
Título II:	**Direitos e deveres do funcionário** (artigos 11.º a 26.º-A)
Título III:	**Carreira do funcionário**
Capítulo I:	Recrutamento (artigos 27.º a 34.º)
Capítulo II:	Situação jurídica do funcionário (artigo 35.º)
Secção I:	Actividade (artigo 36.º)
Secção II:	Destacamento (artigos 37.º a 39.º)
Secção III:	Licença sem vencimento (artigo 40.º)
Secção IV:	Disponibilidade (artigo 41.º)
Secção V:	Interrupção para serviços (artigo 42.º)
Secção VI:	Licença parental ou para assistência à família (artigos 42.º-A e 42.º-B)
Secção VII:	Licença no interesse do serviço artigo 42.º-C
Capítulo III:	Classificação de serviço, subida de escalão e promoções (artigos 43.º a 46.º)
Capítulo IV:	Cessação de funções (artigo 47.º)
Secção I:	Exoneração (artigo 48.º)
Secção II:	Perda do estado de funcionário (artigo 49.º)
Secção III:	Afastamento no interesse do serviço (artigo 50.º)
Secção IV:	Procedimentos respeitantes à insuficiência profissional (artigo 51.º)
Secção V:	Aposentação (artigos 52.º e 53.º)
Secção VI:	Títulos honorários (artigo 54.º)
Título IV:	**Condições de trabalho do funcionário**
Capítulo I:	Duração do trabalho (artigos 55.º a 56.º-C)
Capítulo II:	Interrupção de serviço com justificação (artigos 57.º a 60.º)
Capítulo III:	Feriados (artigo 61.º)
Título V:	**Regime pecuniário e regalias sociais do funcionário**
Capítulo I:	Remuneração e reembolso de despesas
Secção I:	A remuneração (artigos 62.º a 70.º)
Secção II:	Reembolso de despesas (artigo 71.º)

▼B

Capítulo II:	Segurança social (artigos 72.º a 76.º-A)
Capítulo III:	Pensões e subsídio de invalidez (artigos 77.º a 84.º)
Capítulo IV:	Reposições (artigo 85.º)
Capítulo V:	Sub-rogação da União (artigo 85.º A)
Título VI:	**Regime disciplinar** (artigo 86.º)
Título VII:	**Espécies de recurso** (artigos 90.º a 91.º-A)
Título VIII A:	**Disposições especiais aplicáveis ao SEAE** (artigos 95.º a 99.º)
Título VIII B:	**Disposições especiais e derrogatórias aplicáveis aos funcionários cujo lugar de afectação seja um país terceiro** (artigo 101.º A)
Título IX:	**Disposições transitórias e finais**
Capítulo I:	Disposições transitórias (artigo 107.º-A)
Capítulo II:	Disposições finais artigos 110.º e 113.º
Anexo I:	A. Lugares tipo em cada grupo de funções, previstos no artigo 5.º, n.º 4
	B. Taxas de multiplicação de referência para a equivalência de carreiras médias
Anexo II:	Composição e regras de funcionamento dos órgãos previstos no artigo 9.º do Estatuto
Anexo III:	Processo do concurso
Anexo IV:	Regras de concessão do subsídio previsto nos artigos 41.º e 50.º do Estatuto
Anexo IV-A:	Trabalho a tempo parcial
Anexo V:	Direito a interrupção de serviço
Anexo VI:	Regras da compensação e remuneração de horas extraordinárias
Anexo VII:	Regras relativas à remuneração e reembolso de despesas
Anexo VIII:	Regras do regime de pensões
Anexo IX:	Processo disciplinar
Anexo X:	Disposições especiais e derrogatórias aplicáveis aos funcionários cujo lugar de afectação seja umpaís terceiro
Anexo XI:	Regras de execução dos artigos 64.º e 65.º do estatuto
Anexo XII:	Regras de execução do artigo 83.º-A do estatuto
Anexo XIII:	Disposições transitórias aplicáveis aos funcionários da União (Artigo 107.º-A do Estatuto)
Anexo XIII.1:	Lugares-tipo durante o período transitório

▼B

▼B

▼B

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

▼M112

Artigo 1.º

O presente Estatuto é aplicável aos funcionários ►M128 ►C7 da União ◄ ◄.

Artigo 1.º-A

1. Para efeitos do presente estatuto, «funcionário ►M128 ►C7 da União ◄ ◄» significa qualquer pessoa que tenha sido nomeada, nas condições previstas neste Estatuto, para um lugar permanente de uma das instituições ►M128 ►C7 da União ◄ ◄, por meio de instrumento emitido pela entidade competente para proceder a nomeações nessa instituição.

2. A definição constante do n.º 1 aplica-se igualmente a pessoas nomeadas por organismos ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ a que o presente Estatuto é aplicável por força dos actos que os estabelecem (a seguir designados por «agências»). Salvo disposição em contrário, qualquer referência às «instituições» no presente Estatuto é aplicável às agências.

Artigo 1.º-B

Salvo disposições em contrário previstas no presente Estatuto:

▼M128

a) O Serviço Europeu para a Acção Externa, (doravante SEAE),

▼M112

►M128 b) ◄ O Comité Económico e Social Europeu,

►M128 c) ◄ O Comité das Regiões,

►M128 d) ◄ O Provedor de Justiça Europeu e

►M128 e) ◄ A Autoridade Europeia para a Protecção de Dados

serão, para efeitos do presente Estatuto, tratadas como instituições ►M128 ►C7 da União ◄ ◄.

Artigo 1.º-C

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

▼M93

Artigo ►M112 *1.º-D* ◄

▼M112

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

▼M112

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

▼M93

2. Afim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional, ►M112 o que constitui um elemento essencial a ter em consideração na aplicação de todos os aspectos do presente Estatuto, ◄ o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que as instituições ►M128 ►C7 da União Europeia ◄ ◄ mantenham ou adoptem medidas e acções que prevejam regalias especiais destinadas a facilitar o exercício de uma actividade profissional por pessoas do sexo sub-representado ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional.

3. As ►M131 entidades competentes para proceder a nomeações das instituições ◄ definirão, de comum acordo, após parecer do Comité do Estatuto, as medidas e acções destinadas a promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nas matérias reguladas pelo presente Estatuto e adoptarão as disposições adequadas, nomeadamente para solucionar as desigualdades de facto que afectam as oportunidades das mulheres nas matérias reguladas pelo Estatuto.

▼M131

4. Para efeitos do n.º 1, considera-se que uma pessoa é deficiente se apresentar uma deficiência física, mental, intelectual ou sensorial prolongada, a qual, em interação com várias barreiras, pode impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com as demais pessoas. Essa deficiência é determinada nos termos do artigo 33.º

Considera-se que uma pessoa deficiente preenche as condições previstas no artigo 28.º, alínea e), se tiver capacidade para assegurar, através de adaptações razoáveis, as funções essenciais inerentes ao lugar.

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

O princípio da igualdade de tratamento não obsta a que as entidades competentes para proceder a nomeações das instituições mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias especiais destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional por pessoas com deficiências ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional.

▼M112

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

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

▼M112

Artigo 1.º-E

▼M131

1. Os funcionários em atividade têm acesso a medidas de natureza social, incluindo medidas específicas que permitam conciliar vida profissional e vida familiar, aprovadas pelas instituições, e a serviços prestados por organismos de caráter social previstos no artigo 9.º. Os antigos funcionários podem ter acesso a medidas específicas limitadas de caráter social.

▼M112

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

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

▼B

Artigo 2.º

►M112 1. ◄ Cada instituição fixará as entidades que nela exercerão os poderes conferidos pelo presente Estatuto à entidade competente para proceder a nomeações.

▼M112

_____

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

▼B

Artigo 3.º

O acto de nomeação do funcionário fixará a data a partir da qual a nomeação produz efeitos; em caso algum esta data pode ser anterior à do início do exercício de funções pelo interessado.

Artigo 4.º

Toda e qualquer nomeação ou promoção só pode ter por objecto o preenchimento de um lugar vago nas condições previstas no presente Estatuto.

Toda e qualquer vaga existente numa instituição é levada ao conhecimento do pessoal dessa instituição logo que a entidade competente para proceder a nomeações tiver decidido preencher tal lugar.

▼M112

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

▼**M112**

Artigo 5.º

▼**M131**

1. Os lugares abrangidos pelo presente Estatuto são classificados, de acordo com a natureza e a importância das funções que lhes correspondem, num grupo de funções de administradores (a seguir designado por «AD»), num grupo de funções de assistentes (a seguir designado por «AST») e num grupo de funções de secretariado e escriturário (a seguir designado por «AST/SC»).

2. O grupo de funções AD abrange doze graus, correspondentes a funções de gestão, conceptuais, analíticas, linguísticas e científicas. O grupo de funções AST compreende onze graus, correspondentes a funções de execução e técnicas. O grupo de funções AST/SC compreende seis graus, correspondentes a funções de secretariado e escriturário.

▼**M112**

3. A nomeação para um lugar de funcionário requer, no mínimo:

a) Para o grupo de funções AST ►**M131** e grupo de funções AST/SC: ◄

i) habilitações do nível do ensino pós-secundário, comprovadas por um diploma, ou

ii) habilitações do nível do ensino secundário, comprovadas por um diploma que dê acesso ao ensino pós-secundário e uma experiência profissional adequada de, pelo menos, três anos, ou

iii) sempre que o interesse do serviço o justifique, formação profissional ou experiência profissional de nível equivalente.

b) Para os graus 5 e 6 do grupo de funções AD:

i) habilitações de um nível que corresponda a estudos universitários completos de, pelo menos, três anos, comprovadas por um diploma, ou

ii) sempre que o interesse do serviço o justifique, formação profissional de nível equivalente.

c) Para os graus 7 a 16 do grupo de funções AD:

i) habilitações de um nível que corresponda a estudos universitários completos, comprovadas por um diploma, quando a duração normal desses estudos seja igual ou superior a quatro anos, ou

ii) habilitações de um nível que corresponda a estudos universitários completos, comprovadas por um diploma, e uma experiência profissional adequada de, pelo menos, um ano, quando a duração normal daqueles estudos seja de, pelo menos, três anos, ou

iii) sempre que o interesse do serviço o justifique, formação profissional de nível equivalente.

▼**M131**

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

▼**M112**

5. Aos funcionários que pertençam ao mesmo grupo de funções são aplicáveis condições idênticas de recrutamento e de progressão na carreira.

▼**M131**

Artigo 6.º

1. Um quadro de efetivos, anexo à secção do orçamento referente a cada instituição, fixa o número de lugares para cada grau e para cada grupo de funções.

2. Sem prejuízo do princípio da promoção com base no mérito, tal como previsto no artigo 45.º, aquele quadro deve garantir que, para cada instituição, o número de lugares vagos em cada grau do quadro de efetivos em 1 de janeiro corresponde ao número de funcionários no grau inferior em atividade em 1 de janeiro do ano anterior, multiplicado pelas taxas previstas no Anexo I, secção B, para esse grau. Essas taxas aplicam-se numa base média de cinco anos a partir de 1 de janeiro de 2014.

3. As taxas fixadas no Anexo I, secção B, constam do relatório referido no artigo 113.º.

4. A aplicação das disposições relativas ao grupo de funções AST/SC e das disposições transitórias previstas no artigo 31.º do Anexo XIII, tendo em conta a evolução das necessidades de pessoal em funções de secretariado e escriturário em todas as instituições, bem como a evolução dos postos permanentes e temporários nos grupos de funções AST e AST/SC, consta do relatório referido no artigo 113.º.

▼**M112**

Artigo 7.º

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

O funcionário pode requerer a transferência dentro da sua instituição.

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

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

▼**B**

Artigo 8.º

O funcionário que tiver sido destacado para outra instituição ►**M128** ►**C7** da União Europeia ◄ ◄, pode, findo o prazo de seis meses, requerer a sua transferência para essa instituição.

Se o pedido for deferido, com o acordo da instituição de origem do funcionário e da instituição para onde ele tiver sido destacado, considera-se que o funcionário fez a sua carreira ►**M128** ►**C7** junto da União ◄ ◄ nesta última instituição. O funcionário não beneficia, em virtude dessa transferência, de nenhuma das disposições financeiras do presente Estatuto relativas à cessação definitiva de funções de funcionário de uma das instituições ►**M128** ►**C7** da União ◄ ◄.

A decisão deferindo o pedido, se comportar a atribuição de grau superior àquele de que usufrui o interessado na sua instituição de origem, é equiparada a uma promoção não podendo ser tomada em condições diferentes das previstas no artigo 45.º

▼B

Artigo 9.º

▼M131

1. Sem prejuízo do n.º 1-A, são criados em cada instituição:

— um Comité do Pessoal, eventualmente dividido em secções que correspondam a cada local de afetação do pessoal;

— uma Comissão Paritária ou várias Comissões Paritárias, se o número de funcionários nos locais de afetação o justificar;

— um Conselho de Disciplina ou vários Conselhos de Disciplina, se o número de funcionários nos locais de afetação o justificar;

— uma Comissão Paritária Consultiva para a insuficiência profissional, ou várias comissões paritárias consultivas para a insuficiência profissional, se o número de funcionários nos locais de afetação o justificar;

— se necessário, um Comité de Classificação;

— uma Comissão de Invalidez,

que prosseguem as atribuições previstas no presente Estatuto.

1-A. Para efeitos de aplicação de determinadas disposições do presente Estatuto, pode ser criada, junto de duas ou mais instituições, uma comissão paritária comum. O Conselho de Disciplina e os restantes comités e comissões previstos no n.º 1 podem ser instituídos como organismos comuns a duas ou mais agências.

▼B

2. A composição e as regras de funcionamento destes órgãos serão determinadas por cada instituição de acordo com as disposições do Anexo II.

▼M131

As agências podem derrogar as disposições do artigo 1.º do Anexo II relativas à participação nos Comités do Pessoal, tendo em conta a composição do seu pessoal. As agências podem decidir não nomear membros suplentes para o(s) Comité(s) Conjunto(s) previstos no artigo 2.º do Anexo II.

▼M112

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

▼B

3. O Comité do Pessoal representa os interesses do pessoal junto da instituição e assegura um contacto permanente entre esta e o pessoal. O Comité contribui para o bom funcionamento dos serviços ao permitir que a opinião do pessoal se exprima e seja conhecida.

O Comité levará ao conhecimento dos órgãos competentes da instituição qualquer dificuldade de carácter geral, relativa à interpretação e aplicação do presente Estatuto, podendo ser consultado sobre qualquer questão desta natureza.

O Comité submeterá aos órgãos competentes da instituição sugestões relativas à organização e ao funcionamento dos serviços e propostas que tenham em vista melhorar as condições de trabalho do pessoal ou as suas condições de vida, em geral.

▼**B**

O Comité participa na gestão e no controlo dos órgãos de carácter social criados pela instituição no interesse do pessoal, e pode, com o acordo da instituição, criar qualquer serviço da mesma natureza.

4. Independentemente das funções que lhes são atribuidas pelo presente Estatuto, a ou as Comissões Paritárias podem ser consultadas pela entidade competente para proceder a nomeações ou pelo Comité do Pessoal sobre qualquer questão de carácter geral que estes julgarem útil submeter-lhes.

▼**M112**

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

a) Sobre a decisão a tomar findo o estágio; e

b) Sobre a fixação da lista dos funcionários abrangidos por uma medida de redução do número de postos de trabalho.

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

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

Artigo 10.º

É instituído um Comité do Estatuto composto, em igual número, por representantes das instituições ►**M128** ►**C7** da União ◄ ◄ e representantes dos seus comités do pessoal. As formas de composição do Comité do Estatuto são adoptadas por acordo comum das ►**M131** entidades competentes para proceder a nomeações das instituições. ◄ As agências serão representadas conjuntamente, segundo regras a fixar de comum acordo entre essa agências e a Comissão.

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

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

▼**M23**

Artigo 10.º A

A instituição fixa os prazos dentro dos quais o Comité do Pessoal, a Comissão Paritária ou o Comité do Estatuto devem emitir os pareceres que lhes forem solicitados, sem que tais prazos possam ser inferiores a quinze dias úteis. Na falta de parecer nos prazos fixados, a instituição tomará a sua decisão.

▼**M112**

Artigo 10.º-B

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

▼M112

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

Artigo 10.º-C

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

▼B

TÍTULO II

DIREITOS E DEVERES DO FUNCIONÁRIO

▼M131

Artigo 11.º

O funcionário deve desempenhar as suas funções e pautar a sua conduta tendo unicamente em vista os interesses da União, sem solicitar nem aceitar instruções de qualquer governo, entidade, organização ou pessoa estranha à instituição a que pertence. O funcionário deve desempenhar as funções que lhe sejam confiadas de forma objetiva e imparcial e observando o seu dever de lealdade para com a União.

O funcionário não pode aceitar de um governo ou de qualquer outra procedência estranha à instituição a que pertence, sem autorização da entidade competente para proceder a nomeações, qualquer distinção honorífica, condecoração, privilégio, dádiva ou remuneração seja qual for a sua natureza, salvo por serviços prestados, quer antes da sua nomeação quer no decurso de uma interrupção específica para prestação de serviço militar ou nacional, e por causa de tais serviços.

Antes do recrutamento de um funcionário, a entidade competente para proceder a nomeações analisa se o candidato tem um interesse pessoal suscetível de comprometer a sua independência, ou qualquer outro conflito de interesses. Nesse sentido, o candidato, utilizando para o efeito um formulário específico, informa a entidade competente para proceder a nomeações de qualquer conflito de interesses real ou potencial. A entidade competente para proceder a nomeações tem em conta este facto no âmbito de um parecer devidamente fundamentado. Se necessário, a entidade competente para proceder a nomeações toma as medidas previstas no artigo 11-A, n.º 2.

O presente artigo aplica-se, por analogia, aos funcionários que regressem de uma licença sem vencimento.

▼M112

Artigo 11.º-A

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

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

▼M112

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

Artigo 12.º

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

Artigo 12.º-A

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

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

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

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

Artigo 12.º-B

1. Sem prejuízo do artigo 15.º, o funcionário que deseje exercer uma actividade externa, remunerada ou não, ou exercer funções estranhas ►M128 ►C7 à União ◄ ◄, deve obter previamente a autorização da entidade competente para proceder a nomeações. Essa autorização só lhe será recusada se a actividade ou funções em causa forem de natureza a interferir com o desempenho das suas funções na instituição a que pertence ou forem incompatíveis com os interesses desta.

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

▼B

Artigo 13.º

Se o cônjuge de um funcionário exercer, profissionalmente, qualquer actividade lucrativa, deve tal facto ser comunicado pelo funcionário à entidade da sua instituição competente para proceder a nomeações. Se essa actividade se revelar incompatível com a do funcionário, e se este último não estiver em condições de garantir a sua cessação dentro de um prazo determinado, a entidade competente para proceder a nomeações após parecer da Comissão Paritária, decidirá se o funcionário deve ►M112 manter-se em funções ou ser transferido para outro lugar ◄.

▼**M112**

———————

Artigo 15.º

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

a) Deveria apresentar um pedido de licença sem vencimento; ou

b) Deveria beneficiar de férias anuais; ou

c) Pode ser autorizado a trabalhar a tempo parcial; ou

d) Pode continuar a desempenhar as suas funções como anteriormente.

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

▼**M131**

Artigo 16.º

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

O funcionário que tencione exercer uma atividade profissional, remunerada ou não, nos dois anos seguintes à cessação de funções deve informar do facto a sua instituição utilizando para o efeito um formulário específico. Se essa atividade for relacionada com o trabalho efetuado pelo funcionário nos três últimos anos de serviço e for suscetível de entrar em conflito com os legítimos interesses da instituição, a entidade competente para proceder a nomeações pode, tendo em conta o interesse do serviço, quer proibir ao funcionário o exercício dessa atividade, quer subordinar esse exercício às condições que julgue adequadas. Após parecer da Comissão Paritária, a entidade competente para proceder a nomeações notifica a sua decisão no prazo de 30 dias úteis a contar da receção da informação. A ausência desta notificação no termo do prazo referido equivale a aceitação tácita.

A entidade competente para proceder a nomeações proíbe, em princípio, os antigos altos funcionários definidos nas disposições de execução de exercerem, nos 12 meses seguintes à cessação de funções, atividades de lobbying ou de representação junto do pessoal da sua antiga instituição em nome de empresas, clientes ou empregadores relativamente a matérias pelas quais tenham sido responsáveis nos três últimos anos de serviço.

Nos termos do Regulamento (CE) n.º 45/2001 do Parlamento Europeu e do Conselho ([1]), cada instituição publica anualmente informações sobre a aplicação do terceiro parágrafo, incluindo uma lista dos casos avaliados.

([1]) Regulamento (CE) n.º 45/2001 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de dezembro de 2000, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas instituições e pelos órgãos comunitários e à livre circulação desses dados (JO L 8 de 12.1.2001, p. 1).

▼**M112**

Artigo 17.º

1. O funcionário abster-se-á de qualquer revelação não autorizada de informação recebida no exercício das suas funções, salvo se essa informação já tiver sido tornada pública ou for acessível ao público.

2. O funcionário continua sujeito a esta obrigação mesmo após a cessação das suas funções.

Artigo 17.º-A

1. O funcionário tem direito à liberdade de expressão, na observância dos seus deveres de lealdade e imparcialidade.

2. Sem prejuízo dos artigos 12.º e 17.º, o funcionário que, individualmente ou em colaboração, tencione publicar ou mandar publicar qualquer texto relacionado com a actividade ►**M128** ►**C7** da União ◄ ◄ informará previamente desse facto a entidade competente para proceder a nomeações.

Sempre que a entidade competente para proceder a nomeações possa demonstrar que o texto em causa é susceptível de lesar gravemente os legítimos interesses ►**M128** ►**C7** da União ◄ ◄, notificará por escrito o funcionário da sua decisão, no prazo de 30 dias úteis a contar da recepção da informação. Na ausência desta notificação no termo desse prazo, presume-se que a entidade competente para proceder a nomeações não levanta objecções.

Artigo 18.º

▼**M131**

1. Todos os direitos relativos a trabalhos efetuados pelo funcionário no exercício das suas funções são pertença da União Europeia caso esses trabalhos se relacionem com a sua atividade ou, caso esses trabalhos se relacionem com a atividade da Comunidade Europeia da Energia Atómica, são pertença da referida Comunidade. A União Europeia ou, se for caso disso, a Comunidade Europeia da Energia Atómica, têm o direito de exigir que os direitos de autor decorrentes desses trabalhos lhes sejam cedidos.

▼**M112**

2. Qualquer invenção feita por um funcionário no exercício das suas funções é de pleno direito propriedade ►**M128** ►**C7** da União ◄ ◄. A instituição pode, a expensas suas e em nome ►**M128** ►**C7** da União ◄ ◄, requerer e obter a respectiva patente em qualquer país. Qualquer invenção feita por um funcionário no ano seguinte ao termo do exercício das suas funções, e relacionada com o trabalho ►**M128** ►**C7** da União ◄ ◄, será considerada, salvo prova em contrário, como tendo sido feita no exercício dessas funções. Sempre que as invenções sejam objecto de patente, o nome do ou dos inventores deve ser mencionado.

3. A instituição pode, em determinados casos, conceder uma bonificação, cujo montante ela própria fixará, ao funcionário autor de uma invenção patenteada.

▼**M131**

Artigo 19.º

O funcionário não pode depor nem prestar declarações em juízo, seja a que título for, sobre factos de que teve conhecimento por causa das suas funções, sem autorização da entidade competente para proceder a nomeações. Esta autorização só pode ser recusada se os interesses da União o exigirem ou se a recusa não for suscetível de implicar consequências penais para o funcionário em causa. O funcionário continua sujeito a esta obrigação mesmo depois de as suas funções terem cessado.

▼M131

O disposto no primeiro parágrafo não se aplica ao funcionário ou ao ex-funcionário que seja testemunha perante o Tribunal de Justiça da União Europeia ou perante o Conselho de Disciplina de qualquer instituição, sobre questão que envolva um agente ou ex-agente da União Europeia.

▼B

Artigo 20.º

O funcionário é obrigado a residir na localidade da sua afectação ou a uma distância tal que não cause estorvo ao exercício das suas funções. ►M112 O funcionário notificará o seu endereço à entidade competente para proceder a nomeações e informá-la-á imediatamente de qualquer alteração desse endereço. ◄

Artigo 21.º

O funcionário, seja qual for a sua posição na hierarquia, é obrigado a assistir e aconselhar os seus superiores, sendo responsável pelo desempenho das tarefas que lhe estão confiadas.

O funcionário encarregado de assegurar o funcionamento de um serviço é responsável, perante os seus superiores, pelos poderes que lhe tiverem sido conferidos e pela execução das ordens que tiver dado. A responsabilidade própria dos seus subordinados não o isenta de nenhuma das responsabilidades que lhe incumbem.

▼M112

_____

Artigo 21.º-A

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

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

▼M131

3. O funcionário que informe os seus superiores hierárquicos de ordens que considere irregulares ou suscetíveis de dar origem a sérias dificuldades não deve sofrer qualquer prejuízo por este motivo.

▼B

Artigo 22.º

O funcionário pode ser obrigado a reparar, na totalidade ou em parte, o prejuízo sofrido pela ►M128 ►C7 União ◄ ◄, em consequência de culpa grave em que tiver incorrido no exercício, ou por causa do exercício das suas funções.

A respectiva decisão, fundamentada, é tomada pela entidade competente para proceder a nomeações, após terem sido observadas as formalidades prescritas em matéria disciplinar.

O Tribunal de Justiça ►M128 ►C7 da União Europeia ◄ ◄ tem competência de plena jurisdição para decidir sobre litígios suscitados pela presente disposição.

▼**M112**

Artigo 22.º-A

1. Um funcionário que, no exercício das suas funções, tenha conhecimento de factos que levem à presunção de existência de possíveis actividades ilegais, incluindo fraude ou corrupção, lesivas dos interesses ►**M128** ►**C7** da União ◄ ◄, ou de condutas relacionadas com o exercício de actividades profissionais, que possam constituir incumprimento grave das obrigações dos funcionários ►**M128** ►**C7** da União ◄ ◄, informará desses factos, sem demora, o seu superior hierárquico directo ou o seu Director-Geral ou, se o considerar útil, o Secretário-Geral, ou as pessoas em posição hierárquica equivalente, ou ainda directamente o Organismo Europeu de Luta Antifraude (OLAF).

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

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

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

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

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

Artigo 22.º-B

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

a) O funcionário acredita, de boa-fé e razoavelmente, que a informação divulgada, bem como qualquer alegação nela contida, são substancialmente verdadeiras; e

b) O funcionário tenha previamente revelado a mesma informação ao OLAF ou à sua própria instituição e tenha dado ao OLAF ou a essa instituição oportunidade de, no prazo definido pelo OLAF ou essa instituição, atendendo à complexidade do caso, tomar as medidas adequadas. O funcionário será devidamente informado desse prazo dentro de 60 dias.

▼M112

2. O prazo a que se refere o n.º 1 não será aplicável quando o funcionário possa demonstrar que não é razoável, tendo em consideração todas as circunstâncias do caso.

3. Os n.os 1 e 2 não são aplicáveis aos documentos, actos, relatórios, notas ou informações, qualquer que seja o seu suporte, detidos para efeitos de um processo judicial, pendente ou encerrado, ou criados ou comunicados ao funcionário no contexto da sua tramitação.

▼M131

Artigo 22.º-C

Nos termos dos artigos 24.º e 90.º, cada instituição cria um procedimento para o tratamento de queixas apresentadas por funcionários sobre a forma como são tratados após ou em consequência do cumprimento das obrigações que lhes incumbem por força do artigo 22.º-A ou do artigo 22.º-B. A instituição em causa garante que essas queixas sejam tratadas confidencialmente e, se as circunstâncias o justificarem, antes da expiração dos prazos previstos no artigo 90.º.

A entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição elabora uma regulamentação interna sobre:

— a prestação aos funcionários referidos no artigo 22.º-A, n.º 1, ou no artigo 22.º-B de informações sobre o tratamento dos factos por si revelados,

— a proteção dos legítimos interesses desses funcionários e da sua privacidade, e

— o processo de tratamento das queixas a que se refere o primeiro parágrafo do presente artigo.

▼B

Artigo 23.º

Os privilégios e imunidades de que beneficiam os funcionários são conferidos unicamente no interesse ►M128 ►C7 da União ◄ ◄. Sem prejuízo das disposições ►M15 do Protocolo relativo ◄ aos Privilégios e Imunidades, os interessados não estão isentos do cumprimento das suas obrigações privadas, nem da observância das leis e regulamentos de polícia em vigor.

Sempre que estiverem em causa tais privilégios e imunidades, o funcionário em questão deverá imediatamente participar tal facto à entidade competente para proceder a nomeações.

▼M128

Os livre-trânsitos previstos no Protocolo relativo aos Privilégios e Imunidades são emitidos para chefes de unidade, funcionários dos graus AD12 a AD16, funcionários cujo local de afectação é fora do território da União Europeia e outros funcionários quando o interesse do serviço o exigir.

▼B

Artigo 24.º

►M15 ►M128 ►C7 A União ◄ ◄ presta assistência ao funcionário ◄, nomeadamente em procedimentos contra autores de ameaças, ultrajes, injúrias, difamações ou atentados contra pessoas e bens de que sejam alvo o funcionário ou os membros da sua família, por causa da sua qualidade e das suas funções.

▼B

►M15 ►M128 ►C7 A União ◄ ◄ repara solidariamente ◄ os prejuízos sofridos, em consequência de tais factos, pelo funcionário, na medida em que este não esteja, intencionalmente ou por negligência grave, na origem dos referidos prejuízos e não tenha podido obter reparação dos responsáveis.

Artigo ►M112 *24.º-A* ◄

▼M23

►M128 ►C7 A União ◄ ◄ facilitará o aperfeiçoamento profissional do funcionário na medida em que este seja compatível com as exigências do bom funcionamento dos serviços e conforme aos seus próprios interesses.

Este aperfeiçoamento é igualmente tido em conta para efeitos de promoção na carreira.

Artigo ►M112 *24.º-B* ◄

Os funcionários gozam do direito de associação; podem, nomeadamente, ser membros de organizações sindicais ou profissionais de funcionários europeus.

▼B

Artigo 25.º

▼M112

O funcionário pode submeter requerimentos relativos a questões abrangidas pelo presente Estatuto à entidade competente para proceder a nomeações da sua instituição.

▼B

Qualquer decisão individual tomada em cumprimento do presente Estatuto deve ser imediatamente comunicada por escrito ao funcionário interessado. Qualquer decisão que afecte interesses do funcionário deve ser fundamentada.

▼M112

As decisões individuais de nomeação, titularização, promoção, mutação, determinação da situação administrativa e de cessação de funções de um funcionário serão publicadas na instituição em que presta serviço. A publicação será acessível a todo o pessoal durante um prazo adequado.

▼B

Artigo 26.º

O processo individual do funcionário deve conter:

a) Todos os documentos relativos à sua situação administrativa e todos os relatórios referentes à sua competência, rendimento e comportamento;

b) As observações feitas pelo funcionário relativamente aos referidos documentos.

Todos os elementos devem ser registados, numerados e classificados sequencialmente, não podendo a instituição opôr a um funcionário nem alegar contra ele documentos a que alude a alínea a), se dos mesmos não lhe tiver sido dado conhecimento antes de serem classificados.

▼B

A comunicação de qualquer elemento é comprovada pela assinatura do funcionário ou, na sua falta, por carta registada ►M112 enviada para o último endereço comunicado pelo funcionário ◄.

▼M112

Nenhuma menção dando conta de actividades e opiniões políticas, sindicais, filosóficas ou religiosas, nem à origem racial ou étnica ou à orientação sexual do funcionário pode figurar no referido processo.

Contudo, o parágrafo anterior não proíbe a inclusão no processo de actos e documentos administrativos conhecidos do funcionário que sejam necessários à aplicação do presente Estatuto.

▼B

Não pode ser constituído mais do que um processo para cada funcionário.

O funcionário tem o direito de conhecer, mesmo depois de terem cessado as suas funções, o conjunto dos elementos que constem do seu processo ►M112 e de fazer cópia deles ◄.

O processo individual tem carácter confidencial e só pode ser consultado nos serviços da Administração ►M112 ou num suporte informático protegido ◄. É, todavia, enviado ao Tribunal de Justiça ►M128 ►C7 da União Europeia ◄ ◄, sempre que ►M112 ———— ◄ tenha sido interposto recurso que diga respeito ao funcionário.

▼M112

Artigo 26.º-A

O funcionário tem o direito de consultar o seu processo médico de acordo com regras a aprovar pelas ►M131 entidades competentes para proceder a nomeações das instituições. ◄

▼B

TÍTULO III

CARREIRA DO FUNCIONÁRIO

CAPÍTULO I

RECRUTAMENTO

▼M131

Artigo 27.º

O recrutamento deve ter em vista assegurar à instituição o serviço de funcionários que possuam as mais elevadas qualidades de competência, rendimento e integridade, recrutados numa base geográfica tão alargada quanto possível dentre os nacionais dos Estados-Membros da União. Nenhum lugar pode ser reservado para os nacionais de um determinado Estado-Membro.

O princípio da igualdade entre os cidadãos da União permite a cada instituição adotar medidas apropriadas caso seja observado um desequilíbrio significativo entre as nacionalidades dos funcionários que não seja justificado por critérios objetivos. Essas medidas apropriadas devem ser justificadas e não devem dar origem a outros critérios de recrutamento que não os baseados no mérito. Antes da adoção das referidas medidas apropriadas, a entidade competente para proceder a nomeações da instituição em causa aprova disposições gerais para a execução do presente parágrafo nos termos do artigo 110.º.

▼M131

Após um período de três anos com início em 1 de janeiro de 2014, a Comissão apresenta um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a execução do segundo parágrafo.

A fim de facilitar o recrutamento com a base geográfica mais ampla possível, as instituições envidam esforços no sentido de proporcionar um ensino multilingue e multicultural aos filhos do seu pessoal.

▼B

Artigo 28.º

Não pode ser nomeado funcionário quem:

a) Não for nacional de um Estado-membro ►M128 ►C7 da União ◄ ◄, salvo derrogação consentida pela entidade competente para proceder a nomeações, e não se encontrar no gozo dos seus direitos civis;

b) Não se encontrar em situação regular face às leis de recrutamento que lhe forem aplicáveis em matéria militar;

c) Não oferecer as garantias de moralidade requeridas para o exercício das suas funções;

d) Não tiver sido seleccionado, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 29.º, em concurso documental, por prestação de provas, ou documental e por prestação de provas, de acordo com o disposto no Anexo III;

e) Não preencher as condições de aptidão física requeridas para o exercício das suas funções;

f) Não provar que possui um conhecimento aprofundado de uma das línguas ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ e um conhecimento satisfatório de outra língua ►M128 ►C7 da União ◄ ◄, na medida necessária às funções que for chamado a exercer.

▼M112

Artigo 29.º

▼M131

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

a) As possibilidades de preencher o lugar através de:

i) transferência, ou

ii) nomeação nos termos do artigo 45.º-A, ou

iii) promoção,

no âmbito da instituição;

b) Se foram recebidos pedidos de transferência de funcionários do mesmo grau de outras instituições; e/ou

c) Se não foi possível preencher a vaga através das possibilidades referidas nas alíneas a) e b), ponderar listas de candidatos com o perfil adequado na aceção do artigo 30.º, sempre que tal se afigure adequado, tendo em conta as disposições aplicáveis no tocante a candidatos com o perfil adequado constantes do Anexo III; e/ou

d) Organizar um concurso interno na instituição, o qual deve ser aberto unicamente a funcionários e agentes temporários, na aceção do artigo 2.º do Regime aplicável aos Outros Agentes da União Europeia;

▼M131

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

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

Embora respeitando o princípio de que a grande maioria dos funcionários é recrutada com base em concursos gerais, a entidade competente para proceder a nomeações pode decidir, não obstante a alínea d) e apenas em casos excecionais, abrir um concurso interno na instituição também aberto a agentes contratuais, tal como definidos nos artigos 3.º-A e 3.º-B do Regime aplicável aos Outros Agentes da União Europeia. Os membros desta última categoria de pessoal devem estar sujeitos a restrições no tocante a essa possibilidade, como previsto no artigo 82.º, n.º 7, do Regime aplicável aos Outros Agentes da União Europeia e tendo em conta as tarefas específicas que estavam habilitados a desempenhar na qualidade de agentes contratuais.

▼M112

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

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

Estes concursos serão abertos unicamente aos agentes temporários da instituição em causa, contratados de acordo com a alínea c) do artigo 2.º do Regime aplicável a outros agentes. As instituições exigirão, como qualificações mínimas, para esses concursos pelo menos dez anos de serviço como agente temporário e ter sido contratado como agente temporário com base num processo de selecção que tenha garantido a aplicação das mesmas normas que para a selecção de funcionários ►C4 nos termos do n.º 4 do artigo 12.º do Regime aplicável aos outros agentes. ◄ Em derrogação da alínea a) do n.º 1 do presente artigo, a entidade competente para proceder a nomeações que tenha contratado o agente temporário, antes de prover as vagas existentes nessa instituição, analisará as possibilidades de mutação de funcionários paralelamente com as de candidatos aprovados nesses concursos internos.

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

▼M131

Artigo 30.º

A entidade competente para proceder a nomeações constitui um júri para cada concurso. O júri elabora a lista dos candidatos aprovados.

A entidade competente para proceder a nomeações escolhe desta lista o ou os candidatos que nomeia para os lugares vagos.

Esses candidatos devem ter acesso a informação adequada sobre vagas apropriadas publicadas pelas instituições e agências.

▼M112

Artigo 31.º

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

2. ►M131 Sem prejuízo do artigo 29.º, n.º 2, os funcionários apenas podem ser recrutados nos graus SC 1 a SC 2, AST 1 a AST 4 ou AD 5 a AD 8. ◄ O grau do anúncio de concurso será determinado pela instituição, tendo em conta os seguintes critérios:

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

b) A qualidade da experiência profissional requerida.

Para prover a necessidades específicas das instituições, as condições do mercado de trabalho ►M128 ►C7 na União ◄ ◄ podem igualmente ser tidas em conta no recrutamento de funcionários.

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

▼B

Artigo 32.º

O funcionário recrutado é integrado no primeiro escalão do seu grau.

▼M112

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

▼M85

O agente temporário cuja classificação foi estabelecida de acordo com os critérios adoptados pela ►M131 entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição ◄ mantém a antiguidade de escalão adquirida na qualidade de agente temporário quando for nomeado funcionário no mesmo grau na sequência imediata desse período.

▼B

Artigo 33.º

Antes que se proceda à sua nomeação, o candidato escolhido é submetido a exame médico efectuado por um médico-assistente da instituição a fim de permitir a esta verificar se o candidato preenche as condições exigidas na alínea e) do artigo 28.º

▼M39

Quando o exame médico, previsto no primeiro parágrafo, tiver dado origem a um parecer médico negativo, o candidato pode pedir, no prazo de vinte dias a contar da notificação que lhe tiver sido feita pela instituição, que o seu caso seja submetido ao parecer de uma junta médica composta por três médicos escolhidos pela entidade competente para proceder a nomeações, dentre os médicos-assistentes das instituições. O médico-assistente que tiver emitido o primeiro parecer negativo é ouvido pela junta médica. O candidato pode submeter à junta médica o parecer de um médico da sua escolha. Se o parecer da junta médica confirmar as conclusões do exame médico previsto no primeiro parágrafo os honorários e despesas acessórias são suportados, até metade, pelo candidato.

▼**M131**

Artigo 34.º

1. Todos os funcionários devem efetuar um estágio de nove meses antes de poderem ser nomeados funcionários. A decisão de nomear um funcionário titular é tomada com base no relatório referido no n.º 3, bem como nos elementos à disposição da entidade competente para proceder a nomeações sobre a conduta do estagiário no que se refere ao título II.

Caso, no decurso do estágio, o funcionário esteja impedido de exercer funções por motivo de doença, da licença de parto prevista no artigo 58.º do Estatuto ou de acidente durante um período seguido de, pelo menos, um mês, a entidade competente para proceder a nomeações pode prolongar o estágio por um período correspondente. A duração total do estágio não pode, em caso algum, ultrapassar 15 meses.

2. Em caso de inaptidão manifesta do estagiário, pode ser elaborado um relatório em qualquer altura antes do final do estágio.

Esse relatório é comunicado ao interessado que pode formular, por escrito, as suas observações no prazo de oito dias úteis. O relatório e as observações são imediatamente transmitidos pelo superior hierárquico do estagiário à entidade competente para proceder a nomeações, a qual recolhe, no prazo de três semanas, o parecer do Comité de Relatórios, composto de forma paritária, sobre o seguimento a dar ao estágio. A entidade competente para proceder a nomeações pode decidir pôr fim ao vínculo do funcionário estagiário antes do termo do período de estágio, mediante um pré-aviso de um mês, ou afetar o funcionário a outro serviço durante o tempo remanescente do período de estágio.

3. Pelo menos um mês antes do termo do período de estágio, o estagiário é objeto de um relatório sobre as suas aptidões para o desempenho das atribuições correspondentes às suas funções, bem como sobre a sua produtividade e conduta no serviço. Esse relatório é comunicado ao interessado, que pode formular, por escrito, as suas observações no prazo de oito dias úteis.

Se o relatório concluir pelo despedimento ou, a título excecional, pelo prolongamento do estágio nos termos do n.º 1, o relatório e as observações são imediatamente transmitidos pelo superior hierárquico do estagiário à entidade competente para proceder a nomeações, que recolhe, num prazo de três semanas, o parecer do Comité dos Relatórios, composto de forma paritária, sobre o seguimento a dar ao estágio.

É posto fim ao vínculo do funcionário estagiário que não tenha dado provas suficientes, em termos de trabalho e de conduta, para ser nomeado funcionário titular.

4. Salvo quando tiver a possibilidade de retomar sem demora uma atividade profissional, o funcionário estagiário a cujo vínculo tenha sido posto fim beneficia de uma indemnização correspondente a três meses do seu vencimento base se tiver cumprido mais de um ano de serviço, a dois meses do seu vencimento base se tiver cumprido pelo menos seis meses de serviço e a um mês do seu vencimento base se tiver cumprido menos de seis meses de serviço.

5. O disposto nos n.os 2, 3 e 4 não se aplica ao funcionário que se demita antes do termo do estágio.

▼B

CAPÍTULO II

SITUAÇÃO JURÍDICA DO FUNCIONÁRIO

Artigo 35.º

O funcionário pode encontrar-se numa das seguintes situações:

a) Actividade,

b) Destacamento,

c) Licença sem vencimento,

d) Disponibilidade,

e) Interrupção para serviço militar,

▼M112

f) Licença parental ou licença para assistência à família,

▼M131

g) Licença no interesse do serviço.

▼B

Secção I

Actividade

Artigo 36.º

Actividade é a situação do funcionário que exerce, em conformidade com o disposto no Título IV, as funções correspondentes ao lugar em que tenha sido colocado ou em que tenha sido interinamente provido.

Secção II

Destacamento

Artigo 37.º

▼M23

O destacamento é a situação do funcionário ►M56 titular ◄ que, por decisão da entidade competente para proceder a nomeações:

a) No interesse do serviço,

— for designado para ocupar temporàriamente um lugar fora da sua instituição, ou

▼M112

— for encarregado de exercer temporariamente funções junto de uma pessoa que exerça um cargo previsto pelos Tratados, ou junto de um presidente eleito de uma instituição ou de um órgão ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ ou de um grupo político do Parlamento Europeu, ou do Comité das Regiões, ou de um grupo do Comité Económico e Social Europeu;

▼M85

— for designado para ocupar temporariamente um lugar incluído no quadro dos efectivos remunerados sobre as dotações de investigação e de investimento e ao qual as autoridades orçamentais tenham atribuído um carácter temporário;

▼M56

b) A seu pedido:

— for colocado à disposição de uma outra instituição ►M128 ►C7 da União Europeia ◄ ◄,

— for colocado à disposição de um dos organismos ►M128 ►C7 consagrados à prossecução dos interesses da União ◄ ◄ constante de uma lista a estabelecer por comum acordo das ►M131 entidades competentes para proceder a nomeações das instituições ◄ ►M128 ►C7 da União ◄ ◄, após parecer do Comité do Estatuto.

▼B

Nesta situação, o funcionário continua a beneficiar, em conformidade com o disposto nos artigos 38.º e 39.º, de todos os seus direitos e continua sujeito às obrigações que lhe incumbem como funcionário da sua instituição de origem. ►M23 Todavia, durante o destacamento previsto na alínea a), segundo travessão, do primeiro parágrafo, o funcionário fica sujeito às disposições aplicáveis a um funcionário de grau idêntico àquele que lhe for atribuído no lugar em que estiver destacado, sem prejuízo no disposto no terceiro parágrafo do artigo 77.º, relativamente à pensão. ◄

▼M112

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

▼B

Artigo 38.º

O destacamento no interesse do serviço obedece às seguintes regras:

a) É ordenado pela entidade competente para proceder a nomeações ouvido o interessado;

b) A sua duração é fixada pela entidade competente para proceder a nomeações;

c) No termo de cada período de seis meses, pode o interessado solicitar que seja dado por findo o seu destacamento;

▼M23

d) O funcionário destacado por força do disposto na alínea a), primeiro travessão, do artigo 37.º, tem direito à diferença de vencimento quando o lugar de destacamento comportar uma remuneração global inferior à que corresponde ao seu grau e escalão, na instituição de origem; o funcionário tem direito igualmente ao reembolso da totalidade dos encargos suplementares que lhe acarreta o seu destacamento;

e) O funcionário destacado por força do disposto na alínea a), primeiro travessão, do artigo 37.º, continua a pagar as contribuições para o regime de pensões com base no vencimento de actividade correspondente ao seu grau e escalão na instituição de origem;

▼B

f) O funcionário destacado conserva o lugar, o direito à subida de escalão e a expectativa de promoção;

g) Findo o destacamento, o funcionário regressa imediatamente ao lugar que ocupava anteriormente.

Artigo 39.º

O destacamento a pedido do funcionário obedece às seguintes regras:

a) É decidido pela entidade competente para proceder a nomeações que fixará a respectiva duração;

b) No prazo de seis meses, a partir do início de funções, o funcionário pode solicitar que seja dado por findo o destacamento; neste caso, regressará imediatamente ao lugar que ocupava anteriormente;

c) Findo o prazo referido, o funcionário pode ser substituído no seu lugar;

▼M23

d) Durante o período de destacamento, as contribuições para o regime de pensões, assim como os eventuais direitos à pensão, são calculados com base no vencimento de actividade correspondente ao seu grau e escalão na instituição de origem. ►M56 Todavia, o funcionário destacado por força do n.º 1, segundo travessão, da alínea b), do artigo 37.º, que puder adquirir direitos à pensão no organismo junto do qual se encontrar destacado, deixa de participar, durante o período de destacamento, do regime de pensões na instituição de origem.

O funcionário aposentado por invalidez durante o período de destacamento previsto no n.º 1, segundo travessão, da alínea b), do artigo 37.º, assim como os sucessores de um funcionário falecido durante o mesmo período, beneficiam das disposições do presente estatuto em matéria ►M112 de subsídio de invalidez ou de pensão de sobrevivência ◄, deduzidos os montantes que lhes fossem pagos ao mesmo título, e relativamente ao mesmo período, pelo organismo junto do qual o funcionário estava destacado.

Esta disposição não pode ter por efeito a atribuição ao funcionário ou aos seus sucessores de uma pensão total superior ao montante máximo da pensão que lhe teria sido paga com base nas disposições do presente estatuto; ◄

▼M112

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

▼M23

►M112 f) ◄ Ao terminar o destacamento, o funcionário é obrigatoriamente reintegrado na primeira vaga, num lugar ►M112 do seu grupo de funções ◄ e que corresponda ao seu grau, desde que tenha as aptidões requeridas para esse lugar. Se o funcionário recusar o lugar que lhe for oferecido, conserva o direito à reintegração, nas mesmas condições, até ocorrer a segunda vaga de um lugar ►M112 do seu grupo de funções ◄ e que corresponda ao seu grau; em caso de segunda recusa, o funcionário pode ser demitido após consulta da Comissão Paritária. Até à data da sua reintegração efectiva, o funcionário mantém-se em situação de licença sem vencimento.

▼B

Secção III

Licença sem vencimento

Artigo 40.º

1. O funcionário ►M56 titular ◄ pode, a título excepcional e a seu pedido, ser colocado em situação de licença sem vencimento, por razões de interesse pessoal.

▼M131

1-A. O artigo 12.º-B continua a ser aplicável durante a licença sem vencimento. Não é concedida autorização nos termos do artigo 12.º-B ao funcionário que pretenda exercer uma atividade profissional, remunerada ou não, que implique lobbying ou representação junto da sua instituição ou que possa levar à existência ou possibilidade de um conflito com os interesses legítimos da instituição.

▼M112

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

As prorrogações não podem exceder um ano. A duração total da licença sem vencimento não pode exceder ►M131 doze anos ◄ na carreira completa do funcionário.

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

i) tratar de filho considerado a seu cargo na acepção do n.º 2 do artigo 2.º do anexo VII, que sofra de deficiência mental ou física grave, reconhecida pelo médico assistente da instituição e que exija atenção ou cuidados permanentes; ou

▼M131

ii) acompanhar o cônjuge, igualmente funcionário ou outro agente da União, obrigado, por força das suas funções, a estabelecer a sua residência habitual a uma distância tal do local de afetação do interessado que o estabelecimento da residência conjugal comum nesse local constituiria, para o interessado, um obstáculo ao exercício das suas funções; ou

iii) prestar assistência ao cônjuge, a um ascendente, descendente, irmão ou irmã em caso de doença ou deficiência grave, medicamente comprovadas.

▼M112

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

▼B

3. O tempo decorrido em licença não conta para a subida de escalão e para promoção de grau; fica suspensa a inscrição do funcionário no regime de segurança social, previsto nos artigos 72.º e 73.º, bem como a cobertura dos correspondentes riscos.

▼M39

►M112 Todavia, o funcionário que não exerça uma actividade lucrativa pode, a seu pedido, formulado o mais tardar no mês seguinte ao início da licença sem vencimento, continuar a beneficiar da cobertura prevista naqueles artigos, desde que pague as contribuições necessárias para a cobertura dos riscos referidos no n.º 1 do artigo 72.º e no n.º 1 do artigo 73.º, na proporção de metade, durante o primeiro ano de licença sem vencimento, e na totalidade, durante o período restante desta licença. Só há direito à cobertura ao abrigo do artigo 73.º se tiver sido concedida a cobertura ao abrigo do artigo 72.º As contribuições serão calculadas por referência ao último vencimento-base do funcionário. ◄ Por outro lado, o funcionário, que prove não poder adquirir direitos à pensão junto de um outro regime de pensões, pode, a seu pedido, continuar a adquirir novos direitos à pensão, durante o período máximo de um ano, desde que pague uma contribuição igual ao triplo do valor previsto ►M56 no n.º 2 do artigo 83.º; as contribuições são calculadas sobre o vencimento-base do funcionário correspondente ao seu grau e escalão ◄.

▼B

4. A licença sem vencimento obedece às seguintes regras:

a) É concedida a pedido do interessado pela entidade competente para proceder a nomeações;

b) A sua renovação deve ser solicitada dois meses antes do termo do período em curso;

c) O funcionário pode ser substituído no seu lugar;

▼M23

d) Ao findar a licença sem vencimento, o funcionário é obrigatoriamente reintegrado na primeira vaga, num lugar do seu ►M112 grupo de funções ◄ e que corresponda ao seu grau, desde que possua as aptidões requeridas para esse lugar. Se o funcionário recusar o lugar que lhe for oferecido, conserva o direito à reintegração, nas mesmas condições, até ocorrer a segunda vaga num lugar do seu ►M112 grupo de funções ◄ e que corresponda ao seu grau; em caso de segunda recusa, o funcionário pode ser demitido, após consulta da Comissão Paritária. Até à data da sua reintegração efectiva ►M112 ou do seu destacamento ◄, o funcionário mantém-se em licença sem vencimento.

▼B

Secção IV

Disponibilidade

Artigo 41.º

1. Disponibilidade é a situação do funcionário abrangido por uma medida de redução do número de lugares na sua instituição.

2. A redução do número de lugares em determinado grau é decidida pela entidade competente no domínio orçamental e no âmbito do processo orçamental.

A entidade competente para proceder a nomeações, após parecer da Comissão Paritária, especificará a natureza dos lugares que serão abrangidos por esta medida.

▼B

A entidade competente para proceder a nomeações fixará a lista dos funcionários abrangidos pela mesma medida, após parecer da Comissão Paritária e tomando em consideração a competência, o rendimento, a conduta no serviço, a situação familiar e a antiguidade dos funcionários. Qualquer funcionário que ocupe um dos lugares referidos no parágrafo anterior e que exprima a intenção de ser colocado na disponibilidade, é oficiosamente inscrito nesta lista.

Os funcionários que figurem nessa lista são colocados na disponibilidade por decisão da entidade competente para proceder a nomeações.

3. Na situação de disponibilidade, o funcionário deixa de exercer as suas funções e de beneficiar dos seus direitos a remuneração e à subida de escalão, mas durante um período que não pode exceder cinco anos, o seu direito a pensão de aposentação continua a ser integrado com base no vencimento relativo ao seu grau e ao seu escalão.

Durante um período de dois anos, a contar da sua colocação na disponibilidade, o funcionário tem o direito prioritário de reintegração em qualquer lugar ►M112 do seu grupo de funções ◄ que corresponda ao seu grau e fique vago ou venha a ser criado, desde que possua as condições requeridas.

O funcionário colocado na disponibilidade beneficia de um subsídio calculado de acordo com o disposto no Anexo IV.

▼M23

O montante dos rendimentos auferidos pelo interessado em novas funções, durante este período, é deduzido do subsídio previsto no parágrafo precedente, na medida em que a soma desses rendimentos com este subsídio, ultrapasse a última remuneração global do funcionário, fixada com base na tabela dos vencimentos em vigor no primeiro dia do mês em que o subsídio deva ser liquidado.

▼M62

O interessado deve apresentar as provas escritas que possam ser exigidas e comunicar à instituição todo e qualquer elemento que possa alterar o seu direito à prestação.

▼M112

Ao subsídio não será aplicado qualquer coeficiente de correcção.

No entanto, ao subsídio e à última remuneração global, a que se refere o quarto parágrafo do presente artigo, ►C4 será aplicado o coeficiente de correcção referido na alínea a) do n.º 5 do artigo 3.º do anexo XI, ◄ à taxa fixada para o Estado-Membro, onde o beneficiário prove ter a sua residência, desde que este país tenha sido o do seu último local de afectação. Em tais casos, se a moeda do Estado-Membro não for o euro, este subsídio será calculado com base nas taxas de câmbio previstas no artigo 63.º do presente Estatuto.

▼B

4. Findo o período durante o qual se manteve o direito ao subsídio, o funcionário perde o estado de funcionário. Beneficia eventualmente de uma pensão de aposentação em conformidade com o previsto no regime de pensões.

5. Ao funcionário a quem, antes de terminar o período de dois anos referido no n.º 3, for oferecido um lugar correspondente ao seu grau e que o recuse, sem motivo justificado, pode ser retirado, após parecer da Comissão Paritária, o direito de beneficiar das disposições anteriores, e pode ser-lhe retirado o estado de funcionário.

▼B

Secção V

Interrupção para serviço militar

Artigo 42.º

O funcionário convocado para prestar serviço militar nos termos legais, ou obrigado a cumprir um período de instrução militar ou reconvocado para prestar serviço militar, é colocado na situação especial de «interrupção para serviço militar».

O funcionário incorporado em formação militar para cumprimento de dever legal deixa de receber a sua remuneração, continuando, todavia, a beneficiar do disposto no presente Estatuto no que respeita à subida de escalão e promoção. O funcionário continua, do mesmo modo, a beneficiar das disposições sobre aposentação se, desvinculado das obrigações militares, efectuar o pagamento retroactivo da contribuição para o regime de pensão.

O funcionário obrigado a cumprir um período de instrução militar, ou convocado novamente para prestar serviço militar, beneficia, durante o período de instrução militar ou de nova convocação, da sua remuneração, sendo esta, todavia, reduzida do montante do soldo militar auferido.

▼M112

Secção VI

Licença parental ou para assistência à família

▼M131

Artigo 42.º-A

O funcionário tem direito a uma licença parental por cada filho, com uma duração máxima de seis meses, sem vencimento base, a gozar nos doze meses seguintes ao nascimento ou à adoção do filho. A duração desta licença pode ser duplicada para as famílias monoparentais, como tal reconhecidas segundo as disposições gerais de execução adotadas pela entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição, e para os pais de filhos a cargo com deficiência ou doença grave reconhecidas pelo médico assistente da instituição. Nenhum período de licença parental pode ter duração inferior a um mês.

Durante a licença parental, o funcionário conserva a sua inscrição no regime de segurança social, continua a adquirir direitos a pensão, benefícios de abono por filho a cargo e de abono escolar. O funcionário conserva igualmente o seu lugar, o direito a subida de escalão e promoção de grau. A licença pode ser gozada a tempo inteiro ou a meio tempo. Quando a licença parental for gozada a meio tempo, a duração máxima referida no primeiro parágrafo será duplicada. Durante a licença parental, o funcionário tem direito a um subsídio de ►M140 972,14 euros ◄ por mês, ou 50 % deste montante no caso de licença a meio tempo, mas não pode exercer qualquer outra atividade remunerada. A totalidade da contribuição para o regime de segurança social prevista nos artigos 72.º e 73.º é suportada pela instituição e calculada sobre o vencimento base do funcionário. No entanto, no caso de uma licença a meio tempo, a presente disposição só é aplicável à diferença entre o vencimento base integral e o vencimento base reduzido proporcionalmente. No que respeita à parte do vencimento base que o funcionário efetivamente recebe, a sua contribuição é calculada aplicando-se as mesmas percentagens que seriam aplicadas se estivesse a exercer atividade a tempo inteiro.

▼**M131**

O subsídio é de ►**M140** 1 296,18 euros para os pais isolados ◄ por mês, ou 50 % deste montante no caso de licença a meio tempo, relativamente às famílias monoparentais e aos pais de filhos a cargo com deficiência ou doença grave reconhecidas pelo médico assistente referidos no primeiro parágrafo e durante os três primeiros meses da licença parental, quando esta seja gozada pelo pai no decurso da licença de parto ou por qualquer dos pais, imediatamente após a licença de parto, ou durante ou imediatamente após a licença de adoção.

A licença parental pode ser prolongada por seis meses com um subsídio limitado a 50 % do montante referido no segundo parágrafo. Para as famílias monoparentais referidas no primeiro parágrafo, a licença parental pode ser prolongada por doze meses com um subsídio limitado a 50 % do montante referido no terceiro parágrafo.

Os montantes referidos no presente artigo são adaptados nas mesmas condições que a remuneração.

▼**M112**

Artigo 42.º-B

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

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

▼**M131**

Secção 7

Licença no interesse do serviço

Artigo 42.º-C

Quando muito cinco anos antes da idade de aposentação, o funcionário com, pelo menos, dez anos de serviço pode, por decisão da entidade competente para proceder a nomeações, ser colocado em situação de licença no interesse do serviço em função de necessidades organizativas relacionadas com a aquisição de novas competências no âmbito das instituições.

O número total de funcionários colocados em situação de licença no interesse do serviço não pode ser superior a 5 % dos funcionários de todas as instituições que se tenham aposentado no ano anterior. O número total assim calculado é distribuído por cada instituição de acordo com o respetivo número de funcionários em 31 de dezembro do ano anterior. O resultado de tal distribuição é arredondado à unidade imediatamente superior em cada instituição.

Esta licença não se reveste de caráter disciplinar.

A duração da licença corresponde, em princípio, ao período até à idade de aposentação do funcionário. No entanto, em situações excecionais, a entidade competente para proceder a nomeações pode decidir pôr termo à licença e recolocar o funcionário.

▼M131

Quando o funcionário colocado em situação de licença no interesse do serviço atingir a idade da aposentação, é automaticamente aposentado.

A licença no interesse do serviço obedece às seguintes regras:

a) Pode ser nomeado outro funcionário para o lugar do funcionário;

b) O tempo decorrido em licença no interesse do serviço não conta para a subida de escalão e para promoção de grau.

O funcionário colocado na situação de licença no interesse de serviço beneficia de um subsídio calculado de acordo com o disposto no Anexo IV.

A pedido do funcionário, o subsídio é sujeito a uma contribuição para o regime de pensões, calculada com base nesse subsídio. Neste caso, o tempo de serviço de um funcionário em situação de licença no interesse do serviço é tido em conta para efeitos do cálculo do número de anuidades a creditar para efeitos de aposentação, na aceção do artigo 2.º do Anexo VIII.

O subsídio não está sujeito a coeficiente de correção.

▼B

CAPÍTULO III

CLASSIFICAÇÃO DE SERVIÇO, SUBIDA DE ESCALÃO E PROMOÇÃO

▼M131

Artigo 43.º

A competência, o rendimento e a conduta no serviço de cada funcionário são objeto de um relatório anual segundo as regras estabelecidas pela entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição, de acordo com o disposto no artigo 110.º. Esse relatório declara se o nível de desempenho do funcionário foi ou não satisfatório. A entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição prevê disposições que conferem o direito de interpor recurso no âmbito do procedimento de classificação de serviço, o qual deve ser exercido previamente à apresentação de uma reclamação nos termos do artigo 90.º, n.º 2.

A partir do grau AST 5, o relatório pode igualmente conter um parecer sobre se, com base no seu desempenho, o funcionário dispõe do potencial exigido para desempenhar funções de administrador.

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

Artigo 44.º

O funcionário que conte dois anos de antiguidade em determinado escalão do seu grau ascende automaticamente ao escalão seguinte deste grau, salvo se o seu desempenho tiver sido avaliado como insatisfatório de acordo com o ultimo relatório anual a que se refere o artigo 43.º. O funcionário ascende ao escalão seguinte do seu grau após não mais do que quatro anos, a menos que seja aplicado o procedimento previsto no artigo 51.º, n.º 1.

▼**M131**

Se um funcionário for nomeado chefe de unidade, diretor ou diretor-geral no mesmo grau, e desde que o seu desempenho tenha sido satisfatório na aceção do artigo 43.º durante os primeiros nove meses após a sua nomeação, beneficia de uma subida de escalão nesse grau com efeitos retroativos à data de nomeação. Essa subida de escalão implica um aumento do vencimento base mensal correspondente à percentagem entre o primeiro e o segundo escalão de cada grau. Se o aumento for inferior ou se o funcionário nesse momento se encontrar já no último escalão do seu grau, recebe um acréscimo do vencimento base que assegure o aumento entre o primeiro e o segundo escalão até que a sua próxima promoção produza efeitos.

▼**M112**

Artigo 45.º

▼**M131**

1. A promoção é conferida por decisão da entidade competente para proceder a nomeações, à luz do artigo 6.º, n.º 2. Salvo aplicação do procedimento previsto no artigo 4.º e no artigo 29.º, n.º 1, os funcionários apenas podem ser promovidos se ocuparem um posto correspondente a um dos lugares-tipo enunciados no Anexo I, secção A, para o grau imediatamente superior. A promoção implica a nomeação do funcionário no grau imediatamente superior do grupo de funções a que pertence. A promoção faz-se exclusivamente por escolha entre os funcionários que tenham completado um período mínimo de dois anos de antiguidade no seu grau, após análise comparativa dos méritos dos funcionários suscetíveis de serem promovidos. Na análise comparativa dos méritos, a entidade competente para proceder a nomeações toma em especial consideração os relatórios sobre os funcionários, a utilização de línguas na execução das suas funções, para além daquela em que já deram provas de conhecimento aprofundado nos termos do artigo 28.º, alínea f), e o nível das responsabilidades que exercem.

▼**M112**

2. Antes da sua primeira promoção após o recrutamento, os funcionários terão de demonstrar a sua capacidade de trabalhar numa terceira língua entre as referidas no ►**M131** artigo 55.º, n.º 1, do Tratado da União Europeia. ◄ As ►**M131** entidades competentes para proceder a nomeações das instituições ◄ de comum acordo aprovarão regras destinadas à execução do presente número. Dessas regras constará o acesso à formação dos funcionários numa terceira língua e as disposições de execução para a avaliação da capacidade do funcionário para trabalhar numa terceira língua, nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 7.º do anexo III.

Artigo 45.º-A

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

a) Ter sido seleccionado nos termos do n.º 2 do presente artigo para participar num programa de formação obrigatório, tal como previsto na alínea b) do presente número;

b) Ter completado um programa de formação definido pela entidade competente para proceder a nomeações, compreendendo módulos obrigatórios e

▼M112

c) Figurar na lista, estabelecida pela entidade competente para proceder a nomeações, de candidatos que tenham passado uma prova escrita e uma prova oral, que demonstre que participou com êxito no programa de formação referido na alínea b) do presente número. O conteúdo destas provas será definido de acordo com a alínea c) do n.º 2 do artigo 7.º do anexo III.

2. A entidade competente para proceder a nomeações elaborará um projecto de lista de funcionários AST seleccionados para o citado programa de formação, com base nos respectivos ►M131 relatórios anuais ◄ a que se refere o artigo 43.º, no seu nível de estudos e formação, e tendo em conta as necessidades dos serviços. Este projecto de lista deve ser submetido a uma comissão paritária para parecer.

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

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

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

5. As ►M131 entidades competentes para proceder a nomeações de cada instituição ◄ aprovarão as disposições gerais de execução do presente artigo nos termos do artigo 110.º

Artigo 46.º

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

a) Promovido a um lugar de director ou de director-geral; ou

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

▼B

CAPÍTULO IV

CESSAÇÃO DE FUNÇÕES

Artigo 47.º

A cessação de funções resulta:

a) Da exoneração,

b) Da perda do estado de funcionário,

▼B

c) Do afastamento no interesse do serviço,

d) Da perda da qualidade de funcionário por incompetência profissional,

e) Da demissão,

f) Da aposentação,

g) Da morte.

Secção I

Exoneração

Artigo 48.º

O pedido de exoneração apresentado pelo funcionário só pode resultar de acto escrito do interessado que ateste a sua vontade inequívoca de cessar definitivamente toda e qualquer actividade na instituição.

A decisão de exoneração pela entidade competente para proceder a nomeações deve ocorrer no prazo de um mês a contar da recepção do pedido de exoneração. ►**M23** Todavia, a entidade competente para proceder a nomeações pode recusar a demissão se, à data da recepção do pedido de demissão, estiver em curso um processo disciplinar contra o funcionário, ou se tal processo tiver tido início nos trinta dias posteriores. ◄

▼M112

A exoneração produz efeitos na data fixada pela entidade competente para proceder a nomeações; esta data não pode ser fixada para além de três meses posteriores à data proposta pelo funcionário no seu pedido de exoneração, no caso de funcionários do grupo de funções AD, e para além de um mês no caso de funcionários do ►**M131** grupos de funções AST e AST/SC. ◄

▼B

Secção II

Perda do estado de funcionário

Artigo 49.º

Só pode ser retirado a um funcionário o estado de funcionário se este deixar de preencher as condições previstas na alínea a) do artigo 28.º e ►**M23** nos casos previstos, nos artigos ►**M112** ————— ◄ 39.º, 40.º e nos n.os 4 e 5 do artigo 41.º e no segundo parágrafo do artigo 14.º do Anexo VIII. ◄

A decisão, fundamentada, é tomada pela entidade competente para proceder a nomeações, após parecer da Comissão Paritária e audição do interessado.

Secção III

Afastamento no interesse do serviço

Artigo 50.º

►**M112** Qualquer funcionário superior na acepção do n.º 2 do artigo 29.º ◄ pode ser afastado do lugar no interesse do serviço por decisão da entidade competente para proceder a nomeações.

▼B

O afastamento do lugar não tem carácter de medida disciplinar.

O funcionário assim privado do seu lugar e que não for colocado noutro lugar ►M112 ———— ◄ correspondente ao seu grau, beneficia de um subsídio calculado em conformidade com o disposto no Anexo IV.

▼M23

O montante dos rendimentos auferidos pelo interessado em novas funções durante este período, é deduzido do subsídio previsto no parágrafo anterior, na medida em que tais rendimentos cumulados com este subsídio ultrapassem a última remuneração global do funcionário, fixada com base na tabela dos vencimentos em vigor no primeiro dia do mês em que o subsídio deve ser liquidado.

▼M112

O interessado deverá apresentar, quando exigido, provas escritas e notificar à sua instituição qualquer elemento susceptível de afectar o seu direito à prestação.

O subsídio não será sujeito a coeficiente de correcção.

Os terceiro, quarto e quinto parágrafos do artigo 45.º do anexo VIII são aplicáveis por analogia.

▼B

No termo do período durante o qual se manteve o direito a esse subsídio, beneficia do direito à pensão, sem que seja aplicada a redução prevista no artigo 9.º do Anexo VIII, desde que tenha atingido a idade de ►M131 58 ◄ anos.

Secção IV

▼M112

Procedimentos respeitantes à insuficiência profissional

▼M131

Artigo 51.º

1. A entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição define os procedimentos que permitam identificar, gerir e resolver os casos de insuficiência profissional de modo tempestivo e apropriado.

Ao adotar as normas internas, a entidade competente para proceder a nomeações em cada instituição respeita os seguintes requisitos:

a) O funcionário que, com base em três relatórios anuais consecutivos insatisfatórios tal como referido no artigo 43.º, continue a não dar provas de progresso na sua competência profissional é classificado no grau imediatamente inferior. Se os dois relatórios anuais subsequentes revelarem ainda um desempenho insatisfatório, o funcionário é demitido;

b) Qualquer proposta de classificação num grau inferior ou de demissão de um funcionário deve expor os respetivos fundamentos e ser comunicada ao funcionário interessado. A proposta da entidade competente para proceder a nomeações é submetida à Comissão Consultiva Paritária prevista no artigo 9.º, n.º 6.

▼**M131**

2. O funcionário tem o direito de obter a comunicação integral do seu processo individual e de fazer cópias de todos os documentos relativos ao procedimento. Para preparar a sua defesa, o interessado dispõe de um prazo de, pelo menos, 15 dias e não superior a 30 dias, a contar da data da receção da proposta. Pode fazer-se assistir por uma pessoa da sua escolha. O funcionário pode apresentar observações por escrito. Pode ser ouvido pela Comissão Consultiva Paritária. Pode igualmente apresentar testemunhas.

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

4. À luz da proposta a que se refere o n.º 1, alínea b) e de qualquer declaração escrita e oral do interessado e das testemunhas, a Comissão Consultiva Paritária emite, por maioria, parecer fundamentado, do qual constará a medida que considera adequada tendo em conta os factos estabelecidos a seu pedido. A Comissão Consultiva Paritária transmite esse parecer à entidade competente para proceder a nomeações e ao interessado, no prazo de dois meses a contar da data em que o caso lhe tenha sido submetido. O presidente não participa nas decisões da Comissão Consultiva Paritária, exceto quando se trate de questões processuais, ou em caso de empate na votação.

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

O subsídio não é pago se o funcionário se demitir após o início do procedimento referido nos n.os 1 e 2 ou se tiver direito ao pagamento imediato da pensão completa. Se o funcionário tiver adquirido o direito a prestações de desemprego no âmbito de um regime nacional, o montante dessa prestação deve ser deduzido do subsídio em causa.

6. O período durante o qual os pagamentos referidos no n.º 5 são efetuados é calculado do seguinte modo:

a) Três meses, quando o interessado tenha cumprido menos de cinco anos de serviço na data em que a decisão de demissão é tomada;

b) Seis meses, quando o interessado tenha cumprido cinco ou mais anos de serviço, mas menos de 10 anos;

c) Nove meses, quando o interessado tenha cumprido 10 anos de serviço ou mais, mas menos de 20 anos;

d) 12 meses, quando o interessado tenha cumprido pelo menos 20 anos de serviço.

7. Um funcionário que seja classificado num grau inferior por insuficiência profissional, pode, após um período de seis anos, solicitar que qualquer menção a essa medida seja eliminada do seu processo pessoal.

▼M131

8. O funcionário tem direito ao reembolso de despesas razoáveis que tenha suportado por sua iniciativa no decurso do procedimento, nomeadamente os honorários devidos a um defensor não pertencente à instituição, quando o procedimento previsto no presente artigo chegue ao seu termo sem que tenha sido tomada uma decisão de demissão ou de classificação num grau inferior.

▼B

Secção V

Aposentação

▼M131

Artigo 52.º

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

a) Quer oficiosamente, no último dia do mês em que atinge a idade de 66 anos; ou

b) A seu pedido, no último dia do mês para o qual o pedido foi apresentado, se tiver atingido a idade de aposentação ou se tiver entre 58 anos e a idade de aposentação e reunir as condições exigidas para a concessão imediata do pagamento de uma pensão de acordo com o artigo 9.º do Anexo VIII. O artigo 48.º, segundo parágrafo, segundo período, aplica-se por analogia.

Contudo, o funcionário pode, a seu pedido e se a entidade competente para proceder a nomeações considerar o pedido justificado pelo interesse do serviço, continuar em atividade até aos 67 anos de idade ou, excecionalmente, até aos 70 anos, sendo nesse caso oficiosamente aposentado no último dia do mês em que completar essa idade.

Caso a entidade competente para proceder a nomeações decida autorizar um funcionário a permanecer em serviço para além dos 66 anos de idade, essa autorização é concedida por um período máximo de um ano. Tal decisão pode ser renovada a pedido do funcionário.

▼B

Artigo 53.º

O funcionário que a Comissão de Invalidez reconhecer como preenchendo as condições previstas no artigo 78.º ►M62 é aposentado oficiosamente no último dia do mês durante o qual é tomada a decisão da entidade investida no poder de nomeação que verifica a incapacidade definitiva de o funcionário exercer as suas funções. ◄

Secção VI

Títulos honorários

Artigo 54.º

Ao funcionário que cesse de exercer funções pode ser conferido, por decisão da entidade competente para proceder a nomeações, o título honorário ►M112 quer no seu grau, quer no grau imediatamente superior ◄.

Esta decisão não implica qualquer benefício pecuniário.

▼B

TÍTULO IV

CONDIÇÕES DE TRABALHO DO FUNCIONÁRIO

CAPÍTULO I

DURAÇÃO DO TRABALHO

Artigo 55.º

►M131 1. ◄ Os funcionários em situação de actividade estão permanentemente à disposição da instituição a que pertencem.

►M131 2. ◄ ►M131 A duração normal do trabalho varia entre 40 e 42 horas semanais, cumpridas de acordo com um horário geral estabelecido pela entidade competente para proceder a nomeações. ◄ Dentro do limite referido, a mesma entidade pode, após consulta do Comité do Pessoal, estabelecer horários apropriados para certos grupos de funcionários que desempenhem tarefas específicas.

►M131 3. ◄ ►M22 Por outro lado, por causa das necessidades de serviço ou das exigências das normas sobre segurança no trabalho, o funcionário ►M31 ————— ◄ pode, fora da duração normal de trabalho, ser obrigado a ficar à disposição da instituição no local de trabalho ou no seu domicílio. ►M131 A entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição fixa as modalidades de aplicação do presente número, após consulta ao Comité do Pessoal. ◄ ◄

▼M131

4. A entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição pode introduzir disposições relativas ao horário de trabalho flexível. Ao abrigo dessas disposições, não são concedidos dias de trabalho completos a funcionários de grau AD/AST9 ou superior. Essas disposições não são aplicáveis aos funcionários a que se aplica o disposto no artigo 44.º, segundo parágrafo. Esses funcionários devem gerir o seu horário de trabalho com o acordo dos seus superiores.

▼M112

Artigo 55.º-A

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

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

▼M131

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

a) Para se ocupar de um filho a cargo de idade inferior a 9 anos;

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

c) Para se ocupar de um filho a cargo até que este atinja a idade de 14 anos no caso de famílias monoparentais;

d) Em caso de dificuldades sérias, para se ocupar de um filho até que este atinja a idade de 14 anos, desde que a redução do tempo de trabalho não exceda 5 % do tempo de trabalho normal. Nesse caso, não se aplicam os dois primeiros parágrafos do artigo 3.º do Anexo IV-A. Caso ambos os progenitores trabalhem para a União, só um tem direito a tal redução.

▼M131

e) Para se ocupar do cônjuge, de um ascendente, de um descendente, de um irmão ou de uma irmã gravemente doente ou deficiente;

f) Para seguir uma formação complementar; ou

g) A partir dos 58 anos de idade, durante os três últimos anos antes de atingir a idade de aposentação.

Caso o funcionário solicite o trabalho a tempo parcial para seguir uma formação complementar, ou durante os três últimos anos antes de atingir a idade de aposentação, mas não antes dos 58 anos de idade, a entidade competente para proceder a nomeações apenas pode recusar a autorização, ou adiar a data em que esta produz efeitos, em circunstâncias excecionais e por razões imperativas de interesse do serviço.

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

▼M112

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

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

Artigo 55.º-B

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

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

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

▼B

Artigo 56.º

O funcionário só pode ser obrigado a cumprir horas extraordinárias em casos de urgência ou de aumento excepcional do trabalho. O trabalho nocturno, assim como o trabalho ao domingo e dias feriados, só pode ser autorizado de acordo com o processo fixado pela entidade competente para proceder a nomeações. ►M23 O total das horas extrãordinárias exigidas a um funcionário não pode exceder 150 horas, efectuadas em cada período de seis meses. ◄

As horas extraordinárias efectuadas pelos funcionários ►M112 do grupo de funções AD e do grupo de funções AST nos graus 5 a 11 ◄ não conferem direito a compensação ou remuneração.

▼**M131**

De acordo com o disposto no Anexo VI, as horas extraordinárias efetuadas pelos funcionários dos graus SC 1 a SC 6 e dos graus AST 1 a AST 4 dão direito à concessão de um descanso compensatório ou, se as necessidades do serviço não permitirem a compensação dentro dos dois meses seguintes àquele em que tiverem sido efetuadas as horas extraordinárias, à concessão de uma remuneração.

▼**M22**

Artigo 56.º A

O funcionário ►**M30** ———— ◄ que, no âmbito de um serviço contínuo, decidido pela instituição por causa das necessidades do serviço ou das exigências das normas sobre segurança no trabalho e, considerado pela instituição como devendo ser habitual e permanente, for obrigado, de modo habitual, a efectuar trabalhos à noite, ao sábado, ao domingo ou nos dias feriados pode beneficiar de subsídios.

▼**M131**

Após consulta ao Comité do Estatuto, a Comissão determina, através de atos delegados nos termos dos artigos 111.º e 112.º, as categorias de funcionários que podem beneficiar desses subsídios, e as respetivas condições de atribuição e taxas.

▼**M22**

A duração normal de trabalho de um funcionário que assegure o serviço contínuo não pode ser superior ao total anual das horas normais de trabalho.

Artigo 56.º B

O funcionário ►**M31** ———— ◄ que, por decisão da autoridade investida do poder de nomeação, tomada por causa das necessidades de serviço ou das exigências das normas sobre segurança no trabalho, for habitualmente obrigado a estar à disposição da instituição no local de trabalho ou no seu domicílio para além da duração normal de trabalho, pode beneficiar de subsídios.

▼**M131**

Após consulta ao Comité do Estatuto, a Comissão determina, através de atos delegados nos termos dos artigos 111.º e 112.º, as categorias de funcionários que podem beneficiar desses subsídios, e as respetivas condições de atribuição e taxas.

▼**M112**

Artigo 56.º-C

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

▼**M131**

Após consulta ao Comité do Estatuto, a Comissão determina, através de atos delegados nos termos dos artigos 111.º e 112.º, as categorias de funcionários que podem beneficiar dos subsídios especiais, e as respetivas condições de atribuição e taxas.

▼B

CAPÍTULO II

INTERRUPÇÃO DE SERVIÇO COM JUSTIFICAÇÃO

Artigo 57.º

O funcionário tem direito, em cada ano civil, a férias anuais de 24 dias úteis, no mínimo, e 30 dias úteis no máximo, em conformidade com a regulamentação a estabelecer, de comum acordo, entre as ►M131 entidades competentes para proceder a nomeações das instituições ◄ ►M128 ►C7 da União ◄ ◄, após parecer do Comité do Estatuto.

Para além das férias, pode ser concedida ao funcionário, a título excepcional e a seu pedido, uma interrupção de serviço especial. As regras de concessão desta interrupção contêm-se no Anexo V.

▼M131

Artigo 58.º

Para além da licença prevista no artigo 57.º, as mulheres grávidas terão direito, mediante apresentação de um atestado médico, a uma licença de 20 semanas. Esta licença não tem início antes das seis semanas anteriores à data provável do parto, indicada no atestado, e não termina antes de 14 semanas após a data do parto. Em caso de nascimentos múltiplos ou prematuros ou de nascimento de uma criança com deficiência ou doença grave, a duração da licença é de vinte e quatro semanas. Para efeitos da presente disposição, um nascimento prematuro é um nascimento que ocorra antes do fim da trigésima quarta semana de gravidez.

▼B

Artigo 59.º

▼M112

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

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

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

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

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

▼M112

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

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

►C9 2. Quando as ausências por doença sem atestado médico, não superiores a três dias, ultrapassem, durante um período de doze meses, um total de 12 dias, ◄ o funcionário é obrigado a apresentar um atestado médico por cada nova ausência por doença. A sua ausência será considerada injustificada a partir do décimo terceiro dia de ausência por motivo de doença sem atestado médico.

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

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

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

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

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

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

Artigo 59.º-A

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

▼B

Artigo 60.º

Salvo em caso de doença ou acidente, o funcionário não pode ausentar-se sem para tal estar previamente autorizado pelo respectivo superior hierárquico. Sem prejuízo da aplicação eventual do preceituado em matéria disciplinar, qualquer ausência irregular devidamente verificada é descontada nas férias anuais do interessado. Em caso de esgotamento das férias, o funcionário perde o direito à remuneração pelo período excedente.

Sempre que um funcionário deseje passar dias de falta por doença em lugar diferente do da sua afectação, deve obter previamente autorização da entidade competente para proceder a nomeações.

CAPÍTULO III

DIAS FERIADOS

▼M131

Artigo 61.º,

As listas dos dias feriados são fixadas de comum acordo pelas entidades competentes para proceder a nomeações das instituições da União, após parecer do Comité do Estatuto.

▼B

TÍTULO V

REGIME PECUNIÁRIO E REGALIAS SOCIAIS DO FUNCIONÁRIO

CAPÍTULO I

REMUNERAÇÃO E REEMBOLSO DE DESPESAS

Secção I

Remuneração

Artigo 62.º

Em conformidade com o disposto no Anexo VII e salvo disposições expressas em contrário, o funcionário tem direito à remuneração correspondente ao seu grau e ao seu escalão, pelo simples facto da sua nomeação.

O funcionário não pode renunciar a este direito.

A remuneração compreende um vencimento-base, prestações familiares e subsídios.

▼M131

Artigo 63.º

A remuneração dos funcionários é expressa em euros. A remuneração é paga na moeda do país em que o funcionário exerça as suas funções ou em euros.

A remuneração paga em moeda diferente do euro é calculada com base nas taxas de câmbio utilizadas para a execução do orçamento geral da União Europeia no dia 1 de julho do ano em questão.

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

▼**M131**

Artigo 64.º

À remuneração do funcionário expressa em euros, após dedução dos descontos obrigatórios previstos no presente Estatuto e nos regulamentos adotados para a sua execução, é aplicado um coeficiente de correção superior, inferior ou igual a 100 %, segundo as condições de vida dos diferentes lugares de afetação.

Os coeficientes de correção são criados, retirados ou atualizados anualmente nas condições previstas no Anexo XI. No que diz respeito à atualização, todos os valores são entendidos como valores de referência. A Comissão publica os valores atualizados, no prazo de duas semanas após a atualização, na série C do *Jornal Oficial da União Europeia*, para informação.

Não se aplica qualquer coeficiente de correção na Bélgica e no Luxemburgo atendendo ao especial papel de referência destes locais de trabalho enquanto sedes principais e originais da maior parte das instituições.

Artigo 65.º

1. As remunerações dos funcionários e dos outros agentes da União Europeia são atualizadas anualmente, tendo em conta a política económica e social da União. São especialmente tomados em consideração os eventuais aumentos dos vencimentos dos funcionários públicos dos Estados-Membros e as necessidades de recrutamento. A atualização das remunerações deve ser aplicada nas condições previstas no Anexo XI. Esta atualização tem lugar antes do fim de cada ano, com base num relatório da Comissão fundamentado em dados estatísticos elaborados pelo Serviço de Estatística da União Europeia em ligação com os serviços nacionais de estatística dos Estados-Membros; esses dados estatísticos refletem a situação de cada Estado-Membro em 1 de julho de cada ano. Esse relatório deve conter dados relativos ao impacto orçamental das remunerações e pensões dos funcionários da União. Esse relatório é transmitido ao Parlamento Europeu e ao Conselho.

Os montantes referidos no artigo 42.º-A, segundo e terceiro parágrafos, nos artigos 66.º e 69.º, no artigo 1.º, n.º 1, no artigo 2.º, n.º 1, no artigo 3.º, n.ºs 1 e 2, no artigo 4.º, n.º 1, no artigo 7.º, n.º 2, no artigo 8.º, n.º 2, e no artigo 10.º, n.º 1, do Anexo VII e no artigo 8.º, n.º 2, do Anexo XIII, e no antigo artigo 4.º-A do Anexo VII a atualizar nos termos do artigo 18.º, n.º 1, do Anexo XIII, os montantes referidos no artigo 24.º, n.º 3, no artigo 28.º-A, n.º 3, segundo parágrafo, no artigo 28.º-A, n.º 7, nos artigos 93.º e 94.º, no artigo 96.º, n.º 3, segundo parágrafo, e no artigo 96.º, n.º 7, e nos artigos 133.º, 134.º e 136.º do Regime aplicável aos Outros Agentes, os montantes referidos no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, do Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 300/76 do Conselho ([1]) e o coeficiente para os montantes referidos no artigo 4.º do Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 260/68 do Conselho ([2]), são atualizados anualmente nas condições previstas no Anexo XI. A Comissão publica os montantes atualizados, no prazo de duas semanas após a atualização, na série C do *Jornal Oficial da União Europeia*, para informação.

([1]) Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 300/76 do Conselho, de 9 de fevereiro de 1976, que determina as categorias de beneficiários, as regras de atribuição e os valores dos subsídios que podem ser concedidos aos funcionários que exerçam as suas funções no âmbito de um serviço contínuo ou por turnos (JO L 38 de 13.2.1976, p. 1).

([2]) Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 260/68 do Conselho, de 29 de fevereiro de 1968, que fixa as condições e o processo de aplicação do imposto estabelecido em proveito das Comunidades Europeias (JO L 56 de 4.3.1968, p. 8).

▼**M131**

2. Em caso de variação sensível do custo de vida, os montantes a que se refere o n.º 1 e os coeficientes de correção a que se refere o artigo 64.º são atualizados nas condições previstas no Anexo XI. A Comissão publica os montantes e coeficientes de correção atualizados, no prazo de duas semanas após a atualização, na série C do *Jornal Oficial da União Europeia*, para informação.

3. Os montantes referidos no n.º 1 e os coeficientes de correção referidos no artigo 64.º, fixados pelos atos jurídicos relevantes, são entendidos como montantes e coeficientes cujo valor real num dado momento é sujeito a uma atualização sem intervenção de outro ato jurídico.

4. Sem prejuízo do disposto no artigo 3.º, n.os 5 e 6, do Anexo XI, a atualização prevista nos n.os 1 e 2 não é efetuada em 2013 e 2014.

▼**M78**

Artigo 65.º A

As modalidades de aplicação dos artigos 64.º e 65.º são definidas no anexo XI.

▼**M3**

Article 66

▼**M131**

Os vencimentos base mensais são fixados para cada grau e cada escalão dos grupos de funções AD e AST de acordo com o quadro seguinte:

▼**M140**

1.7.2016	ESCALÃO				
GRAU	1	2	3	4	5
16	18 040,01	18 798,08	19 587,99		
15	15 944,36	16 614,36	17 312,51	17 794,18	18 040,01
14	14 092,13	14 684,31	15 301,36	15 727,07	15 944,36
13	12 455,10	12 978,48	13 523,85	13 900,11	14 092,13
12	11 008,23	11 470,80	11 952,82	12 285,37	12 455,10
11	9 729,43	10 138,26	10 564,29	10 858,21	11 008,23
10	8 599,20	8 960,54	9 337,08	9 596,85	9 729,43
9	7 600,25	7 919,63	8 252,42	8 482,01	8 599,20
8	6 717,35	6 999,62	7 293,75	7 496,68	7 600,25
7	5 937,01	6 186,49	6 446,46	6 625,81	6 717,35
6	5 247,33	5 467,83	5 697,59	5 856,11	5 937,01

▼**M140**

1.7.2016	ESCALÃO				
GRAU	1	2	3	4	5
5	4 637,77	4 832,65	5 035,72	5 175,82	5 247,33
4	4 099,01	4 271,25	4 450,73	4 574,56	4 637,77
3	3 622,83	3 775,07	3 933,71	4 043,14	4 099,01
2	3 201,98	3 336,53	3 476,74	3 573,47	3 622,83
1	2 830,02	2 948,94	3 072,85	3 158,35	3 201,98

▼**M131**

Os vencimentos base mensais são fixados para cada grau e cada escalão do grupo de funções AST/SC de acordo com o quadro seguinte:

▼**M140**

1.7.2016	ESCALÃO				
GRAU	1	2	3	4	5
6	4 600,96	4 794,30	4 995,76	5 134,74	5 205,69
5	4 066,48	4 237,36	4 416,04	4 538,26	4 600,96
4	3 594,10	3 745,11	3 902,49	4 011,07	4 066,48
3	3 176,57	3 310,05	3 449,16	3 545,10	3 594,10
2	2 807,56	2 925,54	3 048,48	3 133,29	3 176,57
1	2 481,41	2 585,68	2 694,34	2 769,29	2 807,56

▼**M131**

Artigo 66.º-A

1. Não obstante o artigo 3.º, n.º 1, do Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 260/68 e a fim de tomar em consideração, sem prejuízo do artigo 65.º, n.º 3, a aplicação do método de atualização das remunerações e pensões dos funcionários, a título temporário, durante o período compreendido entre 1 de janeiro de 2014 e 31 de dezembro de 2023, é instituída uma medida temporária, a seguir denominada "contribuição de solidariedade", que afeta as remunerações pagas pela União aos funcionários no ativo.

2. A taxa desta contribuição de solidariedade, aplicável à base tributável referida no n.º 3, é fixada em 6 %. Contudo, a taxa é fixada em 7 % para os funcionários de grau igual ou superior a AD 15, escalão 2.

3. a) A contribuição de solidariedade incide sobre o vencimento base tomado em consideração para o cálculo da remuneração, após dedução:

   i) das contribuições para os regimes de segurança social e de pensões, bem como do imposto a pagar, antes de qualquer dedução a título da contribuição de solidariedade, por um funcionário do mesmo grau e escalão, sem pessoas a cargo na aceção do artigo 2.º do Anexo VII, e

▼M131

ii) de um montante igual ao vencimento base correspondente ao grau AST 1, escalão 1.

b) Os elementos utilizados para determinar a base tributável sobre a qual incide a contribuição de solidariedade são expressos em euros, sendo-lhes aplicado o coeficiente corretor 100.

4. A contribuição de solidariedade é cobrada mensalmente por meio de retenção na fonte; o seu produto é inscrito nas receitas do orçamento geral da União Europeia.

▼B

Artigo 67.º

▼M16

1. Les allocations familiales comprennent:

▼M56

a) o subsídio de lar;

b) o subsídio por filho a cargo;

▼M16

c) l'allocation scolaire.

▼M23

2. Os funcionários, beneficiários das prestações familiares previstas no presente artigo, são obrigados a declarar as prestações da mesma natureza, recebidas de outra proveniência, sendo estas últimas deduzidas das que forem pagas por força dos artigos 1.º, 2.º e 3.º do Anexo VII.

▼M131

3. O abono por filho a cargo pode ser duplicado por decisão especial e fundamentada da entidade competente para proceder a nomeações, com base em documentos médicos comprovativos que mostrem que o filho em questão é portador de uma deficiência ou de uma doença prolongada que obriga o funcionário a suportar grandes encargos.

▼M56

4. ►M95 Se, ao abrigo dos artigos 1.º, 2.º e 3.º do anexo VII, as prestações familiares acima citadas forem pagas a uma pessoa que não seja o funcionário, essas prestações serão eventualmente pagas na moeda do país de residência dessa pessoa, com base nas paridades referidas no segundo parágrafo do artigo 63.º Essas prestações familiares estão sujeitas ao coeficiente de correcção fixado para esse mesmo país situado ►M128 ►C7 na União ◄ ◄ ou a um coeficiente de correcção igual a 100 se o país de residência se situar fora ►M128 ►C7 da União ◄ ◄. ◄

Os n.ºs 2 e 3 são aplicáveis à atribuição das prestações familiares acima referidas.

▼B

Artigo 68.º

▼M23

As prestações familiares previstas no n.º 1 do artigo 67.º continuam a ser devidas, ainda que o funcionário tenha direito ao subsídio previsto nos artigos 41.º e 50.º, assim como nos artigos 34.º e 42.º do antigo Estatuto do Pessoal da Comunidade Europeia do Carvão e do Aço.

O interessado é obrigado a declarar as prestações da mesma natureza que receba de outra proveniência para o mesmo filho, sendo estas últimas deduzidas das que foram pagas por força dos artigos 1.º, 2.º e 3.º do Anexo VII.

▼M112

Artigo 68.º-A

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

▼B

Artigo 69.º

▼M16

L'indemnité de dépaysement est égale à 16 % dutotal dutraitement de base et de l' ►M25 abono de lar ◄ ainsi que de l'allocation pour enfant à charge,auxquelles le fonctionnaire a droit. L'indemnité de dépaysement ne peut être inférieure à ►M140 538,87 euros ◄ par mois.

▼M112

Artigo 70.º

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

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

———————

▼B

Secção II

Reembolso de despesas

Artigo 71.º

Em conformidade com o disposto no Anexo VII, o funcionário tem direito ao reembolso das despesas que tiver suportado por ocasião do início de funções, mutação ou cessação de funções, assim como das despesas que tiver suportado durante o exercício ou por causa do exercício das suas funções.

▼B

CAPÍTULO II

SEGURANÇA SOCIAL

Artigo 72.º

▼M56

1. Até ao limite de 80 % das despesas efectuadas e com base numa regulamentação estabelecida de comum acordo pelas ►M131 entidades competentes para proceder a nomeações das instituições ◄ ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ após parecer do Comité do Estatuto, o funcionário, o seu cônjuge, quando este não puder beneficiar de prestações da mesma natureza e do mesmo nível em aplicação de quaisquer outras disposições legais ou regulamentares, os seus filhos e as outras pessoas a seu cargo na acepção do artigo 2.º do Anexo VII, são cobertos contra os riscos de doença. Aquele valor eleva-se a 85 % para as seguintes prestações: consultas e visitas, intervenções cirúrgicas, hospitalização, produtos farmacêuticos, radiologia, análises, exame laboratorial e próteses por prescrição médica, à excepção de próteses dentárias. O mesmo valor eleva-se a 100 % no caso de tuberculose, poliomielite, cancro, doença mental e outras doenças de gravidade comparável, reconhecidas pela entidade competente para proceder a nomeações, assim como no caso de exames de despistagem e de parto. Todavia, os reembolsos previstos a 100 % não se aplicam no caso de doença profissional ou acidente que tiver determinado a aplicação do artigo 73.º

▼M112

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

As ►M131 entidades competentes para proceder a nomeações das instituições ◄ podem, através da regulamentação referida no primeiro parágrafo, delegar numa delas a competência para fixar as regras que regem o reembolso das despesas de acordo com o procedimento do artigo 110.º

▼M56

A terça parte da contribuição necessária para assegurar esta cobertura está a cargo do beneficiário, não podendo esta comparticipação ultrapassar 2 % do seu vencimento-base.

▼M23

1.A. O funcionário que cesse funções e que prove ►M112 que não exerce qualquer actividade profissional lucrativa ◄, pode requerer, o mais tardar no mês seguinte ao da cessação de funções, para continuar a beneficiar, durante um período máximo de seis meses após a cessação de funções, da cobertura contra os riscos de doença prevista no n.º 1. A contribuição prevista no n.º 1 é calculada a partir do último vencimento-base do funcionário e suportada até metade por este último.

Por decisão da entidade competente para proceder a nomeações, tomada após parecer do médico-assistente da instituição, o prazo de um mês para apresentação do requerimento e o limite de seis meses previsto no parágrafo anterior não se aplicam se o interessado sofrer de doença grave ou prolongada, contraída antes da cessação de funções e comunicada à instituição, antes de terminar o período de seis meses, previsto no parágrafo anterior, desde que o interessado se submeta ao controlo médico organizado pela instituição.

▼M56

1.B. O cônjuge divorciado de um funcionário, o filho que tiver deixado de estar a cargo do funcionário, assim como a pessoa que tiver deixado de ser equiparada ao filho a cargo na acepção do artigo 2.º do Anexo VII, e que provem ►M112 que não exercem qualquer actividade profissional lucrativa ◄, podem continuar a beneficiar, durante um período máximo de um ano, da cobertura contra os riscos de doença prevista no n.º 1, a título de segurados através do beneficiário mediante o qual tinham direito a tais reembolsos; esta cobertura não implica o pagamento de qualquer contribuição. O período acima referido decorre, quer a contar da data em que o divórcio se tornar definitivo, quer a contar da perda da qualidade de filho a cargo ou de pessoa equiparada ao filho a cargo.

▼M112

2. O funcionário que permaneça ao serviço ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ ►M131 até à idade de aposentação ◄ de idade ou que seja titular de um subsídio de invalidez beneficia, após cessação das suas funções, do disposto no n.º 1. A contribuição é, neste caso, calculada com base na pensão ou no subsídio.

O titular de uma pensão de sobrevivência decorrente da morte de um funcionário em actividade ou que tenha ficado ao serviço ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ ►M131 até à idade de aposentação ◄ de idade, ou fosse titular de um subsídio de invalidez beneficia do disposto no mesmo preceito. A contribuição é calculada com base na pensão de sobrevivência.

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

i) o ex-funcionário titular de uma pensão de aposentação que tenha deixado de estar ao serviço ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ ►M131 antes de atingir a idade de aposentação, ◄

ii) o titular de uma pensão de sobrevivência, resultante da morte de um ex-funcionário que tenha deixado de estar ao serviço ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ ►M131 antes de atingir a idade de aposentação. ◄

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

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

2-B. Se se tratar do titular de uma pensão de aposentação ou de uma pensão de sobrevivência, a contribuição referida nos n.ºs 2 e 2-A não pode ser inferior à calculada sobre o vencimento de base do primeiro escalão do ►M131 grau AST 1. ◄

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

▼B

3. A entidade competente para proceder a nomeações, tendo em conta a situação familiar do interessado e com base na regulamentação prevista no n.º 1, atribui um reembolso especial, se o montante das despesas não reembolsadas durante um período de doze meses ultrapassar metade do vencimento-base mensal do funcionário ou da pensão paga.

▼M23

4. ►M56 O beneficiário é obrigado a declarar os reembolsos de despesas efectuadas ou a que puder ter direito a título de outro sistema de assistência na doença, legal ou regulamentar, para si ou para qualquer das pessoas seguradas através dele. ◄

▼M23

Na medida em que a soma dos reembolsos, de que ele possa beneficiar, ultrapasse o montante total de reembolsos previsto no n.º 1, a diferença será deduzida do montante a reembolsar a título do n.º 1, salvo no que se refere aos reembolsos obtidos a título de um regime de direito privado de assistência complementar na doença, destinado a cobrir a parte das despesas não reembolsável pelo regime ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ de assistência na doença.

▼B

Artigo 73.º

1. Em conformidade com o estatuído em regulamentação estabelecida de comum acordo pelas ►M131 entidades competentes para proceder a nomeações das instituições ◄ ►M128 ►C7 da União ◄ ◄, após parecer do Comité do Estatuto, o funcionário está coberto, desde a data de início de funções, contra os riscos de doença profissional e acidentes. O funcionário contribui obrigatoriamente até ao limite de 0,1 % do seu vencimento-base, para a cobertura de riscos não profissionais.

Os riscos não cobertos serão especificados na mesma regulamentação.

2. As prestações garantidas são as seguintes:

a) Em caso de morte:

Pagamento às pessoas abaixo indicadas de uma quantia igual a cinco vezes o valor do vencimento-base anual do interessado, calculado com base nos vencimentos mensais processados nos doze meses que precedem o acidente:

— ao cônjuge e aos filhos do funcionário falecido, de acordo com o disposto no direito das sucessões aplicável ao funcionário; o montante a pagar ao cônjuge não pode, todavia, ser inferior a 25 % da referida quantia;

— na falta de pessoas da categoria acima referida, aos outros descendentes, de acordo com o disposto no direito das sucessões aplicável ao funcionário;

— na falta de pessoas das duas categorias anteriores, aos ascendentes, de acordo com o disposto no direito das sucessões aplicável ao funcionário;

— na falta de pessoas das três categorias acima referidas, à instituição;

b) Em caso de invalidez total permanente:

Pagamento ao interessado de uma quantia igual a oito vezes o seu vencimento-base anual calculado com base nos vencimentos mensais processados nos doze meses que precedem o acidente;

c) Em caso de invalidez parcial permanente:

Pagamento ao interessado de uma parte do subsídio previsto na alínea b), calculado com base na tabela fixada na regulamentação prevista no n.º 1.

Em conformidade com o disposto nesta regulamentação, os pagamentos acima previstos podem ser substituídos por uma renda vitalícia.

As prestações acima enumeradas podem acumular-se com as que se encontram previstas no capítulo III.

▼B

3. São também cobertas em conformidade com o disposto na regulamentação prevista no n.º 1, as despesas médicas, medicamentosas, de hospitalização, cirúrgicas, com próteses, radiografias, massagens, ortopedia, e de clínica e de transporte, bem como todas as despesas similares exigidas pelo acidente ou doença profissional.

Todavia, tal reembolso só é efectuado após esgotamento e como suplemento dos que o funcionário por ventura receba, em aplicação do disposto no artigo 72.º

▼M62

_____

▼B

Artigo 74.º

▼M39

1. Em caso de nascimento de um filho de um funcionário, é pago um subsídio de ►M97 198,31 euros ◄ à pessoa que assuma a guarda efectiva da criança.

O mesmo subsídio é pago ao funcionário que adopte uma criança com menos de cinco anos de idade e que esteja a seu cargo, na acepção do n.º 2 do artigo 2.º do Anexo VII.

▼B

2. O referido subsídio é igualmente atribuído, no caso da interrupção da gravidez, decorridos que sejam pelo menos sete meses de gravidez.

▼M39

3. O beneficiário do subsídio de nascimento é obrigado a declarar os subsídios da mesma natureza auferidos de outra proveniência para a mesma criança, sendo estes subsídios deduzidos do subsídio previsto no n.º 1. Se o pai e a mãe forem funcionários ►M128 ►C7 da União ◄ ◄, o subsídio é pago uma só vez.

▼M56

Artigo 75.º

Em caso de falecimento do funcionário, do seu cônjuge, dos seus filhos a cargo ou das outras pessoas a cargo na acepção do artigo 2.º do Anexo VII e que morem na sua casa, as despesas necessárias ao transporte do corpo, desde o local de afectação para o local de origem do funcionário são reembolsadas pela instituição.

Todavia, no caso de falecimento do funcionário durante uma deslocação em serviço as despesas necessárias ao transporte do corpo desde o local da morte até ao local de origem do funcionário são reembolsadas pela instituição.

▼B

Artigo 76.º

Podem ser concedidos donativos, empréstimos, ou adiantamentos a um funcionário, a um antigo funcionário ou aos sucessores de funcionário falecido que se encontrem em situação particularmente difícil, especialmente em consequência ►M112 de uma deficiência ou ◄ de doença grave ou prolongada ou em razão da sua situação familiar.

▼**M112**

Artigo 76.º-A

A pensão do cônjuge sobrevivo que sofra de doença grave ou prolongada ou de deficiência pode ser completada por uma ajuda paga pela instituição durante a doença ou deficiência com base numa análise das circunstâncias sociais e médicas da pessoa em questão. As disposições de execução do presente artigo serão estabelecidas por comum acordo entre as ►**M131** entidades competentes para proceder a nomeações das instituições, ◄ após parecer do Comité do Estatuto.

▼**B**

CAPÍTULO III

▼**M112**

PENSÕES E SUBSÍDIO DE INVALIDEZ

▼**M131**

Artigo 77.º

O funcionário que tiver completado no mínimo dez anos de serviço tem direito a uma pensão de aposentação. Todavia, o funcionário tem direito à referida pensão, independentemente do tempo de serviço, se tiver ultrapassado a idade de aposentação, se não pôde ser reintegrado no decurso de um período na disponibilidade, ou em caso de afastamento do lugar no interesse do serviço.

O montante máximo da pensão de aposentação é fixado em 70 % do último vencimento-base correspondente ao último grau de que o funcionário tenha usufruído durante, pelo menos, um ano. O funcionário adquire 1,80 % deste último vencimento base por cada ano de serviço, calculados de acordo com o disposto no artigo 3.º do Anexo VIII.

Todavia, para os funcionários que tenham exercido funções junto de uma pessoa que exerça funções previstas pelo Tratado da União Europeia ou pelo Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, ou junto de um presidente eleito de uma instituição ou de um órgão da União ou de um grupo político do Parlamento Europeu, os direitos à pensão, correspondentes às anuidades adquiridas no exercício de uma das funções atrás referidas, são calculados a partir do último vencimento base auferido no exercício da dita função, se este vencimento base for superior ao que é tomado em consideração, de acordo com o disposto no segundo parágrafo.

O montante da pensão de aposentação não pode ser inferior a 4 % do mínimo vital por ano de serviço.

O direito à pensão de aposentação adquire-se aos 66 anos de idade.

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.

Se for o caso, a Comissão deve apresentar uma proposta de alteração da idade de aposentação em conformidade com as conclusões desse relatório, prestando especial atenção à evolução nos Estados-Membros.

▼M131

Artigo 78.º

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

O artigo 52.º é aplicável, por analogia, aos beneficiários de um subsídio de invalidez. Se o beneficiário de um subsídio de invalidez se aposentar antes da idade de 66 anos sem ter atingido a taxa máxima de direitos à pensão, são aplicadas as regras gerais da pensão de aposentação. O montante da pensão de aposentação é fixado com base no vencimento correspondente ao grau e escalão do funcionário no momento em que tenha sido reconhecido em situação de invalidez.

O subsídio de invalidez é fixado em 70 % do último vencimento base do funcionário. No entanto, este subsídio não pode ser inferior ao mínimo vital.

O subsídio de invalidez está sujeito a uma contribuição para o regime de pensões, calculada com base nesse subsídio.

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

▼B

Artigo 79.º

Em conformidade com o preceituado no Capítulo IV do Anexo VIII, ►M112 o cônjuge sobrevivo ◄ de um funcionário ou de um antigo funcionário tem direito a uma pensão de sobrevivência igual a ►M5 60 % ◄ ►M112 da pensão de aposentação ou do subsídio de invalidez ◄ de que o seu cônjuge beneficiava ou de que teria beneficiado se a tivesse podido reclamar, independentemente do tempo de serviço ►M62 e da idade ◄, à data da sua morte.

O montante da pensão de sobrevivência de que beneficia ►M112 o cônjuge sobrevivo ◄ de um funcionário falecido em qualquer das situações previstas no artigo 35.º, ►M62 ———— ◄ não pode ser inferior ao mínimo vital nem inferior a ►M23 35 % ◄ do último vencimento-base do funcionário.

▼M62

Esse montante não pode ser inferior a 42 % do último vencimento-base do funcionário quando o falecimento deste é devido a uma das circunstâncias referidas no ►M112 quinto parágrafo do artigo 78.º ◄

▼M112

————

▼B

Artigo 80.º

▼M112

Quando o funcionário ou o titular de uma pensão de aposentação ou um subsídio de invalidez tiver morrido sem deixar cônjuge com direito a pensão de sobrevivência, os filhos são considerados como estando a seu cargo, na acepção do artigo 2.º do anexo VII, na data da morte, têm direito a uma pensão de órfão, de acordo com o artigo 21.º do anexo VIII.

▼B

Idêntico direito é reconhecido aos filhos que preencham as mesmas condições, no caso de falecimento ou de novo casamento ►M62 do cônjuge titular ◄ de uma pensão de sobrevivência.

▼M23

Quando o funcionário ou o titular ►M112 de uma pensão de aposentação ou de um subsídio de invalidez ◄ tiver falecido, sem que estejam reunidas as condições previstas no primeiro parágrafo, os filhos reconhecidos a seu cargo, na acepção do artigo 2.º do Anexo VII, têm direito a uma pensão de órfão, nos termos do disposto no artigo 21.º do Anexo VIII: a pensão de órfão é, todavia, fixada em metade do montante que resulte do disposto no artigo 21.º do Anexo VIII.

▼M112

No que respeita às pessoas equiparadas a filho a cargo, na acepção do n.º 4 do artigo 2.º do anexo VII, a pensão de órfão não pode ultrapassar um montante igual ao dobro do abono por filho a cargo.

Em caso de adopção, a morte do pai ou da mãe naturais, que foi substituído pelo pai ou mãe adoptivo, não pode dar lugar ao benefício de uma pensão de órfão.

▼M131

Os direitos previstos nos primeiro, segundo e terceiro parágrafos são aplicáveis no caso de falecimento de um ex-funcionário beneficiário de um subsídio a título do artigo 50.º do Estatuto, do artigo 5.º do Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 259/68 do Conselho ([1]), do artigo 3.º do Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n.º 2530/72 do Conselho ([2]) ou do Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 1543/73 do Conselho ([3]), bem como em caso de morte do antigo funcionário cujas funções tenham cessado antes de ter atingido a idade de aposentação e que tenha requerido o diferimento do pagamento da sua pensão de aposentação para o primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que atingisse a idade de aposentação.

▼M112

O titular de uma pensão de órfão não pode receber ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ mais de uma pensão dessa natureza. No caso de um filho sobrevivo ter direito a mais de uma pensão comunitária, ser-lhe-á paga a pensão mais elevada.

([1]) Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 259/68 do Conselho, de 29 de fevereiro de 1968, que altera o Estatuto dos funcionários das Comunidades Europeias bem como o regime aplicável aos outros agentes das Comunidades (JO L 56 de 4.3.1968, p. 1).

([2]) Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n.º 2530/72 do Conselho, de 4 de dezembro de 1972, que estabelece medidas especiais temporárias relativas ao recrutamento de funcionários das Comunidades Europeias em consequência da adesão de novos Estados-membros, assim como à cessação definitiva de funções de funcionários destas Comunidades (JO L 272 de 5.12.1972, p. 1).

([3]) Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 1543/73 do Conselho, de 4 de junho de 1973, que institui medidas especiais temporariamente aplicáveis aos funcionários das Comunidades Europeias remuneradas por verbas de investigação e de investimento (JO L 155 de 11.6.1973, p. 1).

▼**B**

Artigo 81.º

▼**M112**

O titular de uma pensão de aposentação, de um subsídio de invalidez ou de uma pensão de sobrevivência, tem direito, nas condições previstas no anexo VII, às prestações familiares referidas no artigo 67.º; o abono de lar é calculado com base na pensão ou no subsídio do beneficiário. O beneficiário de uma pensão de sobrevivência só tem direito a estas prestações relativamente aos filhos a cargo do funcionário ou ex-funcionário na data do seu falecimento.

▼**M23**

Todavia, o montante do abono por filho a cargo devido ao titular de uma pensão de sobrevivência é igual ao dobro do montante do abono previsto no do n.º 1, alínea b) do artigo 67.º.

▼**M62**

Artigo 81.º. A

1. Independentemente de qualquer outra disposição, relativa, nomeadamente, aos montantes mínimos a pagar às pessoas com direito a uma pensão de sobrevivência, o montante global das pensões de sobrevivência, aumentadas das prestações familiares e diminuídas do imposto e dos outros descontos abrigatórios, a pagar à viúva e às outras pessoas com direito a elas não pode exceder:

a) Em caso de morte de funcionário numa das situações referidas no artigo 35.º, o montante do vencimento-base a que o interessado teria tido direito no mesmo grau e escalão, se estivesse vivo, majorado das prestações familiares que teriam sido pagas nesse caso, após dedução do imposto e dos outros descontos obrigatórios;

b) Para o período posterior à data em que o funcionário referido na alínea a) teria atingido a ►**M131** idade de 66 anos, ◄ o montante da pensão de aposentação a que o interessado teria tido direito a partir dessa data, se estivesse vivo, no mesmo grau e escalão atingido à data do falecimento, sendo esse montante aumentado das prestações familiares que teriam sido pagas ao interessado e diminuído do imposto e dos outros descontos obrigatótrios;

c) Em caso de morte de antigo funcionário titular de uma pensão de aposentação ou de ►**M112** um subsídio de invalidez ◄, o montante da pensão a que o interessado teria tido direito, se estivesse vivo, sendo esse montante aumentado e diminuido dos elementos referidos na alínea b);

▼**M131**

d) Em caso de morte de antigo funcionário cujas funções tenham cessado antes de atingir a idade de aposentação e que tenha requerido o diferimento do pagamento da sua pensão de aposentação para o primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que atingisse a idade de aposentação, o montante da pensão de aposentação a que o interessado teria tido direito na idade de aposentação, se estivesse vivo, sendo esse montante aumentado e diminuído dos elementos referidos na alínea b);

▼M62

e) Em caso de morte do funcionário ou antigo funcionário que beneficie, á data da sua morte, de um ►M131 subsídio, quer ao abrigo dos artigos 41.º, 42.º-C ou 50.º do Estatuto ◄ quer ao abrigo do artigo 5.º do Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 259/68, do artigo 3.º do Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 2530/72, do artigo 3.º do Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 1543/73, do artigo 2.º do Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 2150/82 ou do artigo 3.º do Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 1679/85, o montante do subsídio a que o interessado teria tido direito, se estivesse vivo, sendo esse montante aumentado e diminuido dos elementos referidos na alínea b).

f) Para o período posterior à data em que o antigo funcionário referido na alínea e) teria deixado de ter direito ao aubsídio, o montante da pensão de aposentação a que o interessado teria tido direito, se estivesse vivo, se nessa data reunisse as condições necessárias para a concessão de pensão, sendo esse montante aumentado e diminuído dos elementos referidos na alínea b).

2. Para efeitos da aplicação do n.º 1 prescinde-se dos coeficientes correctores eventualmente aplicáveis aos diversos montantes em causa.

3. O montante máximo definido nas alíneas a) a f) do n.º 1 é repartido pelas pessoas com direito a uma pensão de sobrevivência proporcionalmente aos direitos que teriam respectivamente sido os seus, prescindindo da aplicação do n.º 1.

O disposto no n.º l, segundo ►M112 e terceiro ◄ parágrafos, do artigo 82.º aplica-se aos montantes resultantes desta repartição.

▼M112

Artigo 82.º

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

Não se aplica qualquer coeficiente de correcção às pensões.

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

▼M131

2. Caso as remunerações sejam atualizadas nos termos do artigo 65.º, n.º 1, é aplicada às pensões a mesma atualização.

▼M112

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

▼B

Artigo 83.º

1. O pagamento das prestações previstas no presente regime de pensões constitui encargo do orçamento ►M128 ►C7 da União ◄ ◄. Os Estados-membros garantem colectivamente o pagamento de tais prestações, de acordo com o critério de repartição fixado para o financiamento destas despesas.

▼M131

_____

▼B

2. Os funcionários contribuem para o financiamento da terça parte deste regime de pensões. Esta contribuição é fixada em ►M141 9,8 % ◄ do vencimento-base do interessado, sem ter em conta os coeficientes de correcção previstos no artigo 64.º. Tal contribuição é deduzida mensalmente do vencimento do interessado. ►M112 A contribuição será ajustada de acordo com as regras constantes do anexo XII. ◄

3. As regras relativas à liquidação das pensões dos funcionários que exerceram funções em parte na Comunidade Europeia do Carvão e do Aço ou que pertenceram às instituições ou órgãos comuns ►M128 ►C7 da União ◄ ◄, assim como a repartição dos encargos resultantes da liquidação destas pensões entre o fundo de pensões da Comunidade Europeia do Carvão e do Aço e os orçamentos da Comunidade Económica Europeia e da Comunidade Europeia da Energia Atómica, reger-se-ão com base num regulamento adoptado de comum acordo pelos Conselhos e a Comissão dos Presidentes da Comunidade Europeia do Carvão e do Aço, após parecer do Comité do Estatuto.

▼M112

_____

Artigo 83.º-A

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

▼M131

2. As agências que não são financiadas pelo orçamento geral da União Europeia pagam a este orçamento a totalidade das contribuições necessárias para o financiamento do regime de pensões. A partir de 1 de janeiro de 2016, as agências que são parcialmente financiadas pelo referido orçamento pagam a parte das contribuições patronais correspondente à percentagem entre as receitas da agência sem a subvenção do orçamento geral da União Europeia e o total das suas receitas.

3. O equilíbrio do regime de pensões é assegurado pela idade de aposentação e a taxa de contribuição para o regime. Ao proceder-se à avaliação atuarial quinquenal nos termos do Anexo XII, a taxa da contribuição para o regime de pensões é atualizada a fim de assegurar o equilíbrio do regime.

4. A Comissão atualiza anualmente a avaliação atuarial referida no n.º 3, de acordo com o artigo 1.º, n.º 2, do Anexo XII. Se for demonstrada a existência de uma diferença de, pelo menos, 0,25 pontos entre a taxa da contribuição em vigor e a taxa necessária para manter o equilíbrio atuarial, a taxa sé atualizada de acordo com as regras constantes do Anexo XII

5. Para efeitos dos n.os 3 e 4 do presente artigo, o valor de referência fixado no artigo 83.º, n.º 2, é atualizado. A Comissão publica a taxa de contribuição atualizada resultante, no prazo de duas semanas após a atualização, na série C do *Jornal Oficial da União Europeia*, para informação.

▼B

Artigo 84.º

As regras particularizando o regime de pensões acima previsto estão fixadas no Anexo VIII.

▼B

CAPÍTULO IV

REPOSIÇÕES

Artigo 85.º

▼M23

Qualquer importância recebida indevidamente dá lugar a reposição se o beneficiário tiver tido conhecimento da irregularidade do pagamento ou se a mesma fosse tão evidente que dela não poderia deixar de ter conhecimento.

▼M112

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

▼M62

CAPÍTULO V

SUB-ROGAÇÃO ►M128 ►C7 DA UNIÃO ◄ ◄

Artigo 85.º A

1. Se a causa da morte, de um acidente ou de uma doença, de que é vitima uma pessoa referida no presente Estatuto, for imputável a um terceiro, ►M128 ►C7 a União ◄ ◄ fica automaticamente sub-rogada, até ao limite das obrigações estatutárias que lhe incumbem em consequência do fato danoso, nos direitos do lesado ou dos seus sucessores contra o terceiro responsável, incluindo o direito de acção.

2. No âmbito da sub-rogação referida no n.º 1 entram, nomeadamente:

— as remunerações mantidas, em conformidade com o artigo 59.º, ao funcionário durante o período da sua incapacidade temporária de trabalho,

— os pagamentos efectuados em conformidade com o artigo 70.º na sequência da morte do funcionário ou antigo funcionário titular de uma pensão,

— as prestações pagas de acordo com o disposto nos artigos 72.º e 73.º e da regulamentação adoptada para a sua aplicação, relativas à cobertura dos riscos de doença e acidente,

— o pagamento das despesas de transporte do corpo, referido no artigo 75.º,

— os pagamentos de suplementos de prestações familiares efectuados, em conformidade com o n.º 3 do artigo 67.º e os n.ºs 3 e 5 do Anexo VII, em razão da doença grave, da enfermidade ou deficiência de que sofre um filho a cargo,

— os pagamentos de ►M112 subsídios de invalidez ◄ na sequência de acidente ou doença que implique, para o funcionário, a incapacidade definitiva de exercer as suas funções,

— os pagamentos de pensões de sobrevivência na sequência da morte do funcionário ou antigo funcionário ou da morte do cônjuge, que não fosse funcionário nem agente temporáio, de funcionário ou antitigo funcionário titular de uma pensão,

▼M62

— os pagamentos de pensões de sobrevivência a orfãos, efectuados sem limite de idade a favor do filho do funcionário ou antigo funcionário se esse filho sofrer de doença grave, enfermidade ou deficiência que o impeçam de ocorrer às suas necessidades após a morte da pessoa de quem estava a cargo.

3. Todavia, a sub-rogação ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ não abrange o direito à indemnização por danos de carácter puramente pessoal tais como, nomeadamente, os danos morais, o *pretium doloris*, e parte dos danos de ordem estética e de desgosto que exceda o montante que teria sido atribuído por esses danos nos termos do artigo 73.º

4. O disposto nos n.os 1, 2 e 3 não constitui obstáculo ao exercício de uma acção por direito próprio ►M128 ►C7 da União ◄ ◄.

▼B

TÍTULO VI

REGIME DISCIPLINAR

Artigo 86.º

1. Todo e qualquer incumprimento dos deveres com fundamento no presente Estatuto, a que o funcionário ou o ex-funcionário se encontra vinculado, voluntariamente efectivado ou por negligência, sujeita o mesmo a uma sanção disciplinar.

▼M112

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

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

———————

▼B

TÍTULO VII

ESPÉCIES DE RECURSO

Artigo 90.º

▼M23

1. Qualquer pessoa referida neste Estatuto pode submeter um requerimento à entidade competente para proceder a nomeações, convidando-a a tomar uma decisão a seu respeito. A entidade comunica ao interessado a sua decisão fundamentada num prazo de quatro meses a partir do dia da introdução do requerimento. Ao terminar este prazo, a falta de resposta ao requerimento vale como desicão implicita de indeferimento, susceptível de ser objecto de uma reclamação nos termos n.º 2.

2. Qualquer pessoa referida neste Estatuto pode apresentar à entidade competente para proceder a nomeações uma reclamação contra um acto que lhe cause prejuízo, quer porque a dita autoridade haja tomado uma decisão, quer porque se haja abstido de tomar uma medida imposta pelo Estatuto. A reclamação deve ser apresentada num prazo de três meses. Este prazo começa a correr:

— a partir do dia da publicação do acto se se tratar de uma medida de carácter geral,

▼M23

— a partir do dia da notificação da decisão ao destinatário e, em todo o caso, o mais tardar a partir do dia em que o interessado dela teve conhecimento, se se tratar de uma medida de carácter individual; todavia, se um acto de carácter individual for de natureza a causar prejuízo a pessoa diferente do destinatário, este prazo começa a correr, relativamente à referida pessoa, a partir do dia em que ela teve conhecimento do referido acto e, em qualquer circunstância, o mais tardar a partir do dia da publicação,

— a partir da data do termo do prazo fixado para a resposta da entidade referida, quando a reclamação tiver por objecto uma decisão implícita de indeferimento na acepção do n.º 1.

A entidade comunica a sua decisão fundamentada ao interessado num prazo de quatro meses, a partir do dia da apresentação da reclamação. No termo deste prazo, a falta de resposta à reclamação vale como decisão implícita de indeferimento, susceptível de ser objecto de recurso na acepção do artigo 91.º.

▼M112

———————

Artigo 90.º-A

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

Artigo 90.º-B

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

Artigo 90.º-C

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

▼B

Artigo 91.º

▼M23

1. O tribunal de Justiça ►M128 ►C7 da União Europeia ◄ ◄ é competente para decidir sobre qualquer litígio entre ►M128 ►C7 a União ◄ ◄ e qualquer das pessoas referidas neste Estatuto e que tiver por objecto a legalidade de um acto que cause prejuízo a essa pessoa, na acepção do n.º 2 do artigo 90.º. Nos litígios de carácter pecuniário, o Tribunal de Justiça possui uma competência de plena jurisdição.

2. Um recurso para o Tribunal de Justiça ►M128 ►C7 da União Europeia ◄ ◄ só pode ser aceite:

— se tiver sido previamente apresentada uma reclamação à entidade competente para proceder a nomeações, na acepção do n.º 2, do artigo 90.º e no prazo nele previsto e,

— se esta reclamação tiver sido objecto de uma decisão explícita ou implícita de indeferimento.

▼**M23**

3. O recurso referido no n.º 2 deve ser interposto num prazo de três meses. Este prazo começa a correr:

— a partir do dia da notificação da decisão tomada em resposta à reclamação;

— a partir da data do termo do prazo fixado para a resposta da entidade referida no n.º 2, quando o recurso tiver por objecto uma decisão implícita de indeferimento de uma reclamação apresentada em aplicação do n.º 2 do artigo 90.º; contudo, quando uma decisão explícita de indeferimento de uma reclamação ocorrer, após decisão implícita de indeferimento mas, dentro do prazo do recurso relativo a esta decisão implícita, um novo prazo de recurso começa a correr.

4. Em derrogação do disposto no n.º 2, o interessado pode, após ter apresentado à entidade competente para proceder a nomeações uma reclamação, na acepção do n.º 2 do artigo 90.º, recorrer de imediato para o Tribunal de Justiça, desde que a este recurso seja junto um requerimento tendente a obter ou a suspenção da execução do acto contestado ou providências cautelares. Neste caso, o processo relativo à acção principal perante o Tribunal de Justiça suspende-se até ao momento de ser proferida uma decisão explícita ou implícita de indeferimento da reclamação.

5. Os recursos referidos neste artigo são instruídos e julgados nas condições previstas no regulamento processual estabelecido pelo Tribunal de Justiça ►**M128** ►**C7** da União Europeia ◄ ◄.

▼**M112**

Artigo 91.º-A

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

▼**M131**

———————

▼**M128**

TÍTULO VIII-A

DISPOSIÇÕES ESPECIAIS APLICÁVEIS AO SEAE

Artigo 95.º

1. Os poderes conferidos pelo presente Estatuto à entidade competente para proceder a nomeações são exercidos pelo Alto Representante da União para os Negócios Estrangeiros e a Política de Segurança (doravante «Alto Representante») no que respeita ao pessoal do SEAE. O Alto Representante pode determinar quem exerce esses poderes no SEAE. É aplicável o n.º 2 do artigo 2.º.

2. No que respeita aos chefes de delegação, os poderes relativos a nomeações são exercidos através de um processo de selecção cuidadoso baseado no mérito e tendo em conta o equilíbrio entre géneros e proveniências geográficas, a partir de uma lista de candidatos a acordar com a Comissão no âmbito dos poderes que os Tratados lhe conferem. Esta disposição aplica-se com as necessárias adaptações às transferências no interesse do serviço feitas em circunstâncias excepcionais, e por prazo determinado, para um lugar de chefe de delegação.

▼**M128**

3. No que respeita aos chefes de delegação, caso tenham de realizar tarefas para a Comissão como parte das suas funções, a entidade competente para proceder a nomeações dá início aos inquéritos administrativos e instaura os processos disciplinares previstos nos artigos 22.º e 86.º e no Anexo IX a pedido da Comissão.

A Comissão é consultada para efeitos da aplicação do artigo 43.º.

Artigo 96.º

Não obstante o disposto no artigo 11.º, um funcionário da Comissão que trabalhe numa delegação da União deve seguir as instruções do chefe da delegação, de acordo com a autoridade que é atribuída a este pelo artigo 5.º da Decisão 2010/427/UE do Conselho de 26 de Julho de 2010, que estabelece a organização e o funcionamento do Serviço Europeu para a Acção Externa ([1]).

Um funcionário do SEAE que tenha de executar tarefas para a Comissão no âmbito das suas funções deve seguir as instruções da Comissão no que se refere a essas tarefas, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 221.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia.

A Comissão e o SEAE devem acordar em disposições pormenorizadas para dar execução ao presente artigo.

Artigo 97.º

Até 30 de Junho de 2014, relativamente aos funcionários que tenham sido transferidos para o SEAE nos termos da Decisão 2010/427/UE, em derrogação aos artigos 4.º e 29.º do presente Estatuto e nas condições estabelecidas no n.º 1 do artigo 7.º, as entidades competentes para procederem a nomeações das instituições em causa podem, em casos excepcionais, decidir de comum acordo e exclusivamente no interesse do serviço, após terem ouvido o funcionário em causa, transferi-lo do SEAE para um posto vago do mesmo grau no Secretariado-Geral do Conselho ou na Comissão sem publicitar essa vaga junto do do pessoal.

Artigo 98.º

1. Para efeitos da alínea a) do n.º 1 do artigo 29.º, ao prover uma vaga no SEAE, a entidade competente para proceder a nomeações avalia as candidaturas dos funcionários do Secretariado-Geral do Conselho, da Comissão e do SEAE, dos agentes temporários aos quais é aplicável a alínea e) do artigo 2.º do Regime aplicável aos outros agentes e do pessoal dos serviços diplomáticos nacionais dos Estados-Membros sem conceder prioridade a qualquer dessas categorias. Até 30 de Junho de 2013, em derrogação ao artigo 29.º, para o recrutamento de pessoal exterior à instituição, o SEAE deve recrutar exclusivamente funcionários do Secretariado-Geral do Conselho e da Comissão, bem como pessoal dos serviços diplomáticos dos Estados-Membros.

([1]) JO L 201 de 3.8.2010, p. 30.

▼M128

Contudo, em casos excepcionais e após esgotar as possibilidades de recrutamento nos termos destas disposições, a entidade competente para proceder a nomeações poderá decidir recrutar exteriormente às fontes enumeradas na primeira frase do primeiro parágrafo pessoal de apoio técnico de nível AD necessário para o bom funcionamento do SEAE, como especialistas no domínio da gestão de crises, da segurança e das TI.

A partir de 1 de Julho de 2013, a entidade competente para proceder a nomeações avaliará igualmente as candidaturas de funcionários de outras instituições que não as referidas no primeiro parágrafo, sem conceder prioridade a qualquer dessas categorias.

2. Para efeitos da alínea a) do n.º 1 do artigo 29.º, e sem prejuízo do disposto no artigo 97.º, a entidade competente para proceder a nomeações de outras instituições que não o SEAE, ao prover uma vaga no Conselho ou na Comissão, avalia as candidaturas internas e dos funcionários do SEAE que eram funcionários da instituição em causa até se tornarem funcionários do SEAE, sem conceder prioridade a qualquer destas categorias.

Artigo 99.º

1. Até que o Alto Representante decida criar um Conselho de Disciplina para o SEAE, o Conselho de Disciplina da Comissão funciona igualmente como Conselho de Disciplina do SEAE. A decisão do Alto Representante será tomada até 31 de Dezembro de 2011.

Enquanto se aguarda a criação do Conselho de Disciplina do SEAE, os dois membros suplementares referidos no n.º 2 do artigo 5.º do Anexo IX são designados de entre funcionários do SEAE. A entidade competente para proceder a nomeações e o Comité do Pessoal referido no n.º 5 do artigo 5.º e no n.º 4 do artigo 6.º do Anexo IX são os do SEAE.

2. Até que seja criado um Comité do Pessoal no SEAE em conformidade com o disposto no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), primeiro travessão, o que ocorrerá até 31 de Dezembro de 2011, e em derrogação do disposto nesse travessão, o Comité do Pessoal da Comissão representa igualmente os funcionários e outros agentes do SEAE.

TÍTULO VIII B

▼M67

DISPOSIÇÕES ESPECIAIS E DERROGATÓRIAS APLICÁVEIS AOS FUNCIONÁRIOS CUJO LUGAR DE AFECTAÇÃO SEJA UM PAÍS TERCEIRO

Artigo 101.º A

Sem prejuízo das outras disposições do Estatuto, o Anexo X estabelece as disposições especiais e derrogatórias aplicáveis aos Funcionários cujo lugar de afectação seja um país terceiro.

▼B

TÍTULO IX

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

▼M112

_____

▼M23

_____

▼M62

_____

▼M112

_____

Artigo 107.º-A

As disposições transitórias constam do anexo XIII.

▼M23

_____

▼B

CAPÍTULO II

DISPOSIÇÕES FINAIS

▼M131

Artigo 110.º

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

2. As regras de execução adotadas pela Comissão para dar cumprimento ao presente Estatuto, nomeadamente as disposições gerais de execução a que se refere o n.º 1, aplicam-se por analogia às agências. Para o efeito, a Comissão informa sem demora as agências sempre que for adotada uma das referidas regras de execução.

As regras de execução entram em vigor para as agências nove meses após a entrada em vigor para a Comissão ou nove meses a contar da data em que a Comissão informou as agências da adoção da regra de execução em questão, se esta data for posterior. Sem prejuízo da disposição anterior, as agências podem determinar a entrada em vigor antecipada dessas regras de execução.

Por derrogação, uma agência pode, antes do fim do prazo de nove meses referido no segundo parágrafo do presente número e após consulta ao seu Comité de Pessoal, submeter à aprovação da Comissão regras de execução diferentes das adotadas pela Comissão. Nas mesmas condições, uma agência pode solicitar à Comissão que a dispense de aplicar algumas das regras de execução em questão. Neste último caso, ao invés de deferir ou indeferir o pedido, a Comissão pode exigir que a agência submeta à sua aprovação regras de execução que diferem das adotadas pela Comissão.

▼**M131**

O prazo de nove meses referido no segundo parágrafo do presente número fica suspenso desde a data em que a agência tiver pedido aprovação da Comissão até à data em que a Comissão tomar posição.

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

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

3. Para efeitos da adoção de regulamentações por comum acordo entre as instituições, as agências não são equiparadas às instituições. No entanto, a Comissão deve consultar as agências antes da adoção dessas regulamentações.

4. As regras de execução do presente Estatuto, nomeadamente as disposições gerais de execução referidas no n.º 1, bem como todas as regulamentações adotadas de comum acordo pelas entidades competentes para proceder a nomeações das instituições, são levadas ao conhecimento do pessoal.

5. A aplicação das disposições do Estatuto é objeto de consulta regular entre as administrações das instituições e das agências. Nessas consultas, as agências são representadas conjuntamente, de acordo com as regras por elas adotadas de comum acordo.

6. O Tribunal de Justiça da União Europeia mantém um registo das regras adotadas pela entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição para a execução do presente Estatuto, bem como das regras adotadas pelas agências que derroguem as adotadas pela Comissão, de acordo com o procedimento previsto no n.º 2, incluindo eventuais alterações das mesmas. As instituições e as agências têm acesso direto ao registo, tendo o pleno direito de alterar as suas próprias regras. Os Estados-Membros têm acesso direto ao registo. Além disso, de três em três anos, a Comissão apresenta ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório sobre as regras adotadas pela entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição para a execução do presente Estatuto.

Artigo 111.º

A Comissão fica habilitada a adotar atos delegados nos termos do artigo 112.º, em relação a certos aspetos das condições de trabalho, a certos aspetos da execução das disposições relativas às remunerações e ao regime de segurança social.

Artigo 112.º

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

2. O poder de adotar atos delegados a que se referem os artigos 56.º-A, 56.º-B, 56.º-C e 83.º-A do Estatuto, o artigo 13.º, n.º 3, do Anexo VII e o artigo 9.º, do Anexo XI do mesmo, bem como o artigo 28.º-A, n.º 11, e o artigo 96.º, n.º 11, do Regime aplicável aos Outros Agentes é conferido à Comissão por prazo indeterminado a partir de 1 de janeiro de 2014.

▼**M131**

3. A delegação de poderes referida nos artigos 56.º-A, 56.º-B e 56.º-C do Estatuto, no artigo 13.º, n.º 3, do Anexo VII e no artigo 9.º do Anexo XI do mesmo, bem como no artigo 28.º-A, n.º 11, e no artigo 96.º, n.º 11, do Regime aplicável aos Outros Agentes pode ser revogada a qualquer momento pelo Parlamento Europeu ou pelo Conselho. A decisão de revogação põe termo à delegação dos poderes nela especificados. A decisão de revogação produz efeitos a partir do dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia* ou de uma data posterior nela especificada. A decisão de revogação não afeta os atos delegados já em vigor.

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

5. Os atos delegados adotado nos termos dos artigos 56.º-A, 56.º-B e 56.º-C do Estatuto, do artigo 13.º, n.º 3, do Anexo VII e do artigo 9.º do Anexo XI do mesmo, bem como dos artigos 28.º-A, n.º 11, e 96.º, n.º 11, do Regime aplicável aos Outros Agentes só entram em vigor se não tiverem sido formuladas objeções pelo Parlamento Europeu ou pelo Conselho no prazo de dois meses a contar da notificação desse ato ao Parlamento Europeu e ao Conselho, ou se, antes do termo desse prazo, o Parlamento Europeu e o Conselho tiverem informado a Comissão de que não têm objeções a formular. O referido prazo é prorrogado por dois meses por iniciativa do Parlamento Europeu ou do Conselho.

Artigo 113.º

Até 31 de dezembro de 2020, a Comissão deve apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório de avaliação do funcionamento do presente Estatuto.

▼**M112**

ANEXO I

▼**M131**

A. **Lugares tipo em cada grupo de funções, previstos no artigo 5.º, n.º 4**

1. Grupo de funções AD

Diretor-Geral	AD 15 – AD 16
Diretor	AD 14 – AD 15
Conselheiro ou equivalente	AD 13 – AD 14
Chefe de unidade ou equivalente	AD 9 – AD 14
Administrador	AD 5 – AD 12

2. Grupo de funções AST

Assistente sénior Desempenho de funções administrativas, técnicas ou de formação que impliquem um elevado nível de autonomia e de responsabilidade em termos de gestão de recursos humanos, execução orçamental ou coordenação política	AST 10 – AST 11
Assistente Desempenho de funções administrativas, técnicas ou de formação que impliquem um certo nível de autonomia, em especial no que respeita à execução da regulamentação e de instruções gerais, ou na qualidade de assistente pessoal de um membro da instituição, do chefe do gabinete de um membro, de um diretor-geral (adjunto) ou de um dirigente sénior equivalente	AST 1 – AST 9

3. Grupo de funções AST/SC

Secretário/escriturário Desempenho de funções de escriturário e secretariado, gestão administrativa e outras funções equivalentes que impliquem um certo nível de autonomia (*)	SC 1 – SC 6

(*) O número de contínuos parlamentares no Parlamento Europeu não pode ser superior a 85.

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

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

Grau	Assistentes	Administradores
13	—	15 %
12	—	15 %
11	—	25 %

▼**M131**

Grau	Assistentes	Administradores
10	20 %	25 %
9	8 %	25 %
8	25 %	33 %
7	25 %	36 %
6	25 %	36 %
5	25 %	36 %
4	33 %	—
3	33 %	—
2	33 %	—
1	33 %	—

2. Taxas de multiplicação de referência para a equivalência de carreiras médias no grupo de funções AST/SC:

Grau	Secretários/escriturários
SC 6	—
SC 5	12 %
SC 4	15 %
SC 3	17 %
SC 2	20 %
SC 1	25 %

▼B

ANEXO II

Composição e regras de funcionamento dos órgãos previstos no artigo 9.º do Estatuto

SUMÁRIO

Secção I: Comité do Pessoal (Artigo 1.º)

Secção II: Comissão Paritária (Artigos 2.º a 3.º A)

Secção III: Comissão de Invalidez (Artigos 7.º a 9.º)

Secção IV: Comité de Classificação (Artigos 10.º e 11.º)

Secção V: Comissão Paritária Consultiva para a insuficiência profissional (Artigo 12.º)

Secção I

Comité do pessoal

Artigo 1.º

▼M91

O Comité do Pessoal é composto por membros titulares e, eventualmente, por membros suplentes, sendo a duração do mandato fixada em três anos. Todavia, a ►M131 entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição ◄ pode decidir fixar uma duração de mandato mais curta, sem que esta possa ser inferior a um ano. Todos os funcionários da instituição são eleitores e elegíveis.

▼M23

Os requisitos de elegibilidade para o Comité do Pessoal não dividido em secções locais, ou para a secção local quando o Comité do Pessoal estiver dividido, em secções locais, são fixados pela assembleia geral dos funcionários da instituição em serviço no local de colocação correspondente. ►M131 No entanto, a entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição pode decidir que as condições relativas às eleições sejam definidas em função da escolha expressa pelo pessoal da instituição consultado através de referendo. ◄ As eleições fazem-se por escrutínio secreto.

Quando o Comité do Pessoal estiver dividido em secções locais, os requisitos segundo os quais são designados, por cada local de colocação, os membros do comité central são fixados pela assembleia geral dos funcionários da instituição em serviço no respectivo local de colocação. Só podem ser designados membros do comité central os membros da respectiva secção local.

A composição do Comité do Pessoal não dividido em secções locais, ou da secção local quando o comité do Pessoal estiver dividido em secções locais, deve ser tal que assegure a representação ►M131 dos três grupos de funções ◄ previstos no artigo 5.º do estatuto, bem como dos agentes referidos no primeiro parágrafo do artigo 7.º do regime aplicável aos outros agentes ►M128 ►C7 da União ◄ ◄. O comité central de um Comité do Pessoal, dividido em secções locais, encontra-se validamente constituído, a partir do momento em que a maioria dos seus membros tiver sido designada.

A validade das eleições para o Comité do Pessoal não dividido em secções locais, ou para a secção local quando o Comité do Pessoal estiver dividido em secções locais, encontra-se dependente da participação de dois terços dos eleitores. Todavia, quando o quórum não for antingido, a validade aquando da segunda volta das eleições é obtida no caso de participação da maioria dos eleitores.

▼M23

As funções assumidas pelos membros do Comité do Pessoal e pelos funcionários que pertençam, por delegação do Comité, a um órgão estatuário ou criado pela instituição, são consideradas como parte dos serviços que os mesmos se encontram obrigados a assegurar na sua instituição. O interessado não pode ser prejudicado por causa do exercício destas funções.

▼B

Secção II

Comissão paritária

▼M85

Artigo 2.º

A ou as comissões paritárias de uma instituição são compostas por:

— um presidente nomeado anualmente pela entidade competente para proceder a nomeações,

— membros titulares e membros suplentes designados na mesma data em número igual pela entidade competente para proceder a nomeações e pelo Comité do Pessoal.

A comissão paritária comum a duas ou mais instituições é composta por:

— um presidente nomeado pela entidade competente para proceder a nomeações a que se refere o ►M131 ——————— ◄ artigo 2.º do estatuto,

— membros titulares e membros suplentes designados em número igual pelas entidades competentes para proceder a nomeações das instituições representadas na comissão paritária comum e pelos comités do pessoal. As modalidades de constituição serão adoptadas de comum acordo pelas instituições representadas na comissão paritária comum, após consulta dos seus comités do pessoal.

Um membro suplente só tem direito a voto na ausência de um membro titular.

▼B

Artigo 3.º

A Comissão Paritária reune-se por convocação da entidade competente para proceder a nomeações ou a pedido do Comité do Pessoal.

A Comissão só pode reunir validamente se estiverem presentes todos os membros titulares ou, na sua falta, os membros suplentes.

O presidente da Comissão não participa nas decisões, salvo quando se tratar de questões processuais.

▼M23

———————

▼B

►M23 O parecer da Comissão ◄ será comunicado por escrito à entidade competente para proceder a nomeações e ao Comité do Pessoal nos cinco dias seguintes à deliberação.

▼B

Qualquer membro da Comissão pode exigir que a sua opinião seja inscrita no parecer.

▼M85

Artigo 3.º A

A comissão paritária comum reúne-se a pedido quer da entidade competente para proceder a nomeações a que se refere o ►M112 n.º 2 do artigo 2.º ◄ do estatuto quer de uma entidade competente para proceder a nomeações ou de um comité do pessoal de uma das instituições representadas nesta comissão.

A comissão paritária comum só pode reunir validamente se todos os membros titulares ou os seus suplentes estiverem presentes.

O presidente da comissão paritária comum não participa nas decisões, salvo se se trata de questõesprocessuais.

O parecer da comissão paritária comum é comunicado por escrito à entidade competente para proceder a nomeações na acepção do ►M112 n.º 2 do artigo 2.º ◄ do estatuto, às outras entidades competentes para proceder a nomeações e aos respectivos comités do pessoal, nos cinco dias seguintes ao da deliberação.

Qualquer membro da comissão paritária comum pode exigir que a sua opinião seja exarada no referido parecer.

▼M112

———————

Secção III

▼B

Comissão de invalidez

Artigo 7.º

▼M23

A Comissão de Invalidez é composta por três médicos destinados:

— o primeiro pela instituição de que depende o funcionário interessado,

— o segundo pelo interessado,

— o terceiro por acordo comum dos dois médicos designados pela forma indicada.

Se o funcionário interessado não designar um médico, o Presidente do Tribunal de Justiça ►M128 ►C7 da União Europeia ◄ ◄ designa, oficiosamente, um médico.

▼M39

Na falta de acordo sobre a designação do terceiro médico no prazo de dois meses a contar da designação do segundo médico, o terceiro médico é designado oficiosamente pelo Presidente do Tribunal de Justiça ►M128 ►C7 da União Europeia ◄ ◄, por iniciativa de uma das partes.

▼B

Artigo 8.º

As despesas com os trabalhos da Comissão de Invalidez serão suportadas pela instituição a que pertence o interessado.

Se o médico designado pelo interessado residir fora do local de afectação deste último, o interessado suportará o excesso de honorários que tal designação determinar, com excepção das despesas de transporte em primeira classe que serão reembolsadas pela instituição.

Artigo 9.º

O funcionário pode submeter à Comissão de Invalidez todos os relatórios ou atestados do seu médico-assistente ou dos médicos que tenha entendido consultar.

As conclusões da Comissão são transmitidas à entidade competente para proceder a nomeações e ao interessado.

Os trabalhos da Comissão são secretos.

▼M112

Secção IV

▼B

Comité de classificação

▼M112

Artigo 10.º

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

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

▼B

Artigo 11.º

Os trabalhos do Comité de Classificação são secretos.

▼M112

Secção V

Comissão Paritária Consultiva para a insuficiência profissional

Artigo 12.º

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

▼**M112**

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

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

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

▼B

ANEXO III

Processo do concurso

Artigo 1.º

1. ►M23 O aviso do concurso é estabelecido pela entidade competente para proceder a nomeações após consulta da Comissão Paritária. ◄

O aviso deve especificar:

▼M23

a) A natureza do concurso (concurso no seio da instituição, concurso no seio das instituições, concurso geral ►M85 , eventualmente comum a duas ou mais instituições ◄);

▼B

b) As modalidades (concurso documental, por prestação de provas, ou documental e por prestação de provas);

c) A natureza das funções e atribuições correspondentes aos lugares a prover ►M112 e o grupo de funções e grau propostos ◄;

d) ►M112 Tendo em conta o n.º 3 do artigo 5.º do Estatuto, ◄ os diplomas e outros documentos comprovativos de habilitações ou o nível de experiência requerido para os lugares a prover;

e) No caso de concurso por prestação de provas, a natureza destas provas e a sua cotação respectiva;

f) Eventualmente os conhecimentos linguísticos requeridos pela natureza específica dos lugares a prover;

▼M23

g) Eventualmente, o limite de idade, assim como o aumento do limite de idade aplicável aos agentes em funções há pelo menos um ano;

▼B

h) A data limite de recepção das candidaturas;

i) Se for caso disso, as derrogações consentidas em virtude do parágrafo a) do artigo 28.º do Estatuto.

▼M85

Em caso de concurso geral comum a duas ou mais instituições, o aviso de concurso é aprovado pela autoridade investida de poder de nomeação a que se refere o ►M112 n.º 2 do artigo 2.º ◄ do estatuto, após consulta da comissão paritária comum.

▼B

2. Aquando da organização de concursos gerais, deverá ser publicado um aviso de concurso no *Jornal Oficial* ►M128 ►C7 *da União Europeia* ◄ ◄, pelo menos, um mês antes da data limite prevista para a recepção das candidaturas e, quando necessário, pelo menos, dois meses antes da data das provas práticas.

3. Todos os concursos são tornados públicos no seio das instituições ►M128 ►C7 da União Europeia ◄ ◄, dentro dos mesmos prazos.

▼B

Artigo 2.º

Os candidatos devem preencher um formulário cujos termos são aprovados pela entidade competente para proceder a nomeações.

Aos candidatos pode ser exigida a entrega de todos os documentos ou a prestação de informações complementares.

Artigo 3.º

▼M112

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

▼M85

Em caso de concurso geral comum a duas ou mais instituições, o júri é composto por um presidente designado pela entidade competente para proceder a nomeações a que se refere o ►M112 n.º 2 do artigo 2.º ◄ do estatuto e por membros designados pela entidade competente para proceder a nomeações sob proposta das instituições, bem como por membros dos comités do pessoal das instituições, designados de comum acordo, numa base paritária.

▼B

O júri pode solicitar para certas provas, um ou mais assessores que terão voto consultivo.

Os membros do júri, escolhidos dentre os funcionários, devem ser, pelo menos, de ►M112 um grupo de funções e ◄ grau igual ao do lugar a prover.

▼M112

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

▼B

Artigo 4.º

A entidade competente para proceder a nomeações aprovará a lista dos candidatos que preencham as condições previstas nas parágrafos a), b) e c) do artigo 28.º do Estatuto e enviá-la-á ao presidente do júri, acompanhada dos processos de candidatura.

Artigo 5.º

Após ter tomado conhecimento destes processos, o júri fixará a lista dos candidatos que preencham as condições fixadas no aviso do concurso.

Se o concurso for por prestações de provas, todos os candidatos que constem desta lista são admitidos às mesmas.

Se o concurso for documental, o júri, após ter fixado os critérios com base nos quais apreciará as habilitações dos candidatos, procederá ao exame das habilitações dos candidatos inscritos na lista prevista no primeiro parágrafo.

Se o concurso for documental e por prestação de provas, o júri designará, na referida lista, os candidatos admitidos a prestar provas.

▼B

Findos os seus trabalhos, o júri elaborará a lista dos candidatos aprovados prevista no artigo 30.º do Estatuto; esta lista deve conter, na medida do possível, um número de candidatos duplo, pelo menos, do número de lugares a prover.

O júri enviará à entidade competente para proceder a nomeações a lista dos candidatos aprovados, acompanhada de um relatório fundamentado do júri, que incluirá eventualmente as observações dos seus membros.

Artigo 6.º

Os trabalhos do júri são secretos.

▼M112

Artigo 7.º

1. Após consulta do Comité do Estatuto, as instituições confiarão ao ►M128 Serviço Europeu de Selecção do Pessoal ◄ (a seguir designado «Serviço de Selecção») a responsabilidade de adoptar as medidas necessárias para garantir a aplicação de normas uniformes nos processos de selecção de funcionários ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ e nos processos de avaliação e nas provas referidas nos artigos 45.º e 45.º-A do Estatuto.

2. As funções deste Serviço de Selecção consistirão em:

a) Organizar, a pedido de uma instituição, concursos gerais;

b) Prestar, a pedido de uma instituição, apoio técnico aos concursos internos organizados por essa instituição;

c) Determinar o conteúdo de todas as provas organizadas pelas instituições, de modo a assegurar que os requisitos estabelecidos na alínea c) do n.º 1 do artigo 45.º-A do Estatuto sejam observados de forma harmonizada e coerente;

d) Assumir a responsabilidade geral pela definição e organização da avaliação dos conhecimentos linguísticos, de modo a garantir que os requisitos constantes do n.º 2 do artigo 45.º do Estatuto são preenchidos de forma harmonizada e coerente.

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

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

▼B

ANEXO IV

Regras de concessão do subsídio previsto nos artigos 41.º e 50.º do Estatuto

Artigo único

1. O funcionário a quem for aplicado o disposto nos artigos 41.º e 50.º do Estatuto tem direito:

a) Durante três meses, a um subsídio mensal igual ao seu vencimento-base;

b) Durante um período determinado, em função da sua idade e do seu tempo de serviço, e com base no quadro constante do n.º 3 deste artigo, a um subsídio mensal igual:

— a 85 % do seu vencimento-base do 4.º ao 6.º mês,

— a 70 % do vencimento-base no decurso dos cinco anos seguintes,

— a 60 % do vencimento-base daí em diante.

O direito ao subsídio extingue-se a partir da data em que o funcionário tiver completado ►**M131** 66 anos de idade. ◄

▼**M131**

_____

▼**M23**

O vencimento de base, na acepção deste artigo, é o que figura na tabela que figura no artigo 66.º do Estatuto, em vigor no primeiro dia do mês em que o subsídio deve ser liquidado.

▼B

2. As disposições do presente anexo serão revistas, findo o período de 10 anos a contar da data da entrada em vigor do Estatuto.

3. Para determinar, em função da idade do funcionário, o período durante o qual esse funcionário beneficia do subsídio previsto nos artigos 41.º e 50.º do Estatuto, aplicar-se-à ao seu tempo de serviço o coeficiente fixado no quadro seguinte; esse período é arredondado, se for caso disso, para o mês anterior.

Idade	%
20	18
21	19,5
22	21
23	22,5
24	24
25	25,5
26	27
27	28,5
28	30
29	31,5
30	33
31	34,5
32	36

▼**B**

Idade	%
33	37,5
34	39
35	40,5
36	42
37	43,5
38	45
39	46,5
40	48
41	49,5
42	51
43	52,5
44	54
45	55,5
46	57
47	58,5
48	60
49	61,5
50	63
51	64,5
52	66
53	67,5
54	69
55	70,5
56	72
57	73,5
58	75
►**M131** 59 a 65 ◄	►**M23** 76,5 ◄

▼**M112**

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

▼**M39**

Uma vez transcorrido o período referido no primeiro parágrafo e nos termos nele fixados, o interessado pode, a seu pedido, continuar a beneficiar das prestações garantidas pelo dito regime de segurança na doença, desde que pague a totalidade da contribuição prevista no n.º 1 do artigo 72.º do Estatuto.

Findo o período durante o qual o interessado tiver direito ao subsídio, a contribuição é calculada com base no último subsídio mensal recebido.

Quando o funcionário começar a fruir da pensão a cargo do regime de pensões previsto no Estatuto, é equiparado, para efeitos de aplicação do artigo 72.ºdo Estatuto, ao funcionário que permaneceu em funções até aos ►**M131** 66 anos de idade ◄.

▼**M112**

ANEXO IV-A

Trabalho a tempo parcial

Artigo 1.º

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

A autorização pode ser concedida por um período mínimo de um mês e máximo de três anos, sem prejuízo dos casos referidos no artigo 15.º e ►**M131** Artigo 55.º-A, n.º 2, alínea g). ◄

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

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

Artigo 2.º

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

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

Artigo 3.º

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

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

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

Artigo 4.º

Em derrogação da primeira frase do primeiro parágrafo do artigo 3.º, ►**M131** o funcionário autorizado, nos termos do artigo 55.º-A, n.º 2, alínea g), do Estatuto, a reduzir a sua actividade para meio tempo ◄ beneficia de um vencimento de base reduzido cuja percentagem corresponde à mais elevada das seguintes percentagens:

a) ou 60 %;

▼**M112**

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

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

Artigo 5.º

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

▼B

ANEXO V

Direito a interrupções de serviço

SUMÁRIO

Secção I: Férias anuais (Artigos 1.º a 5.º)

Secção II: Licenças especiais (Artigo 6.º)

Secção III: Tempo de transporte (Artigo 7.º)

Secção I

Férias anuais

Artigo 1.º

Aquando do início de funções e da cessação das mesmas, a fracção do ano dá direito a férias de dois dias por cada mês completo de serviço e a fracção do mês dá direito a férias de dois dias úteis se for superior a quinze dias ou de um dia útil se for igual ou inferior a quinze dias.

Artigo 2.º

As férias podem ser gozadas em uma ou várias vezes, segundo a conveniência do funcionário e tendo em conta as necessidades do serviço mas devendo comportar, pelo menos, um período de duas semanas consecutivas. Só têm direito a férias os funcionários que tenham completado três meses no exercício das respectivas funções; podem ser concedidas antes de decorrido este prazo, em casos excepcionais devidamente justificados.

Artigo 3.º

Se, durante as férias, um funcionário for atingido por doença que o teria impedido de assegurar o serviço se não se encontrasse de férias, estas serão prolongadas por um período igual ao da incapacidade devidamente comprovada por atestado médico.

Artigo 4.º

Se um funcionário, por razões não imputáveis às necessidades do serviço, não tiver gozado, na totalidade, as suas férias, antes do final do ano civil em curso, o reporte de férias para o ano seguinte não pode exceder 12 dias.

Se um funcionário não tiver gozado, na totalidade, as suas férias à data de cessação das suas funções, ser-lhe á pago, a título de compensação, por cada dia de férias de que não beneficiou, uma importância igual à trigésima parte da sua remuneração mensal, à data de cessação de funções.

É efectuado um desconto, calculado da forma indicada no parágrafo anterior, à data da cessação de funções de um funcionário que tiver beneficiado de férias que ultrapassem o número de dias a que tinha direito à data da cessação de funções.

Artigo 5.º

Ao funcionário que, por razões de serviço, for chamado durante as férias ou vir revogada a autorização do exercício das férias, é reembolsado o montante, devidamente comprovado, das despesas suportadas em consequência desse facto, sendo-lhe concedido um novo tempo de transporte.

▼B

Secção II

Interrupções de serviço especiais

▼M131

Artigo 6.º

Para além das férias anuais, pode ser concedida, a pedido do funcionário, uma interrupção de serviço especial. Em particular, dão direito a essa interrupção os casos abaixo previstos, nos seguintes limites:

— casamento do funcionário: 4 dias,

— mudança de residência do funcionário: até 2 dias,

— doença grave do cônjuge: até 3 dias,

— falecimento do cônjuge: 4 dias,

— doença grave de um ascendente: até 2 dias,

— falecimento de um ascendente: 2 dias,

— casamento de um filho: 2 dias,

— nascimento de um filho: 10 dias, a gozar nas 14 semanas seguintes ao nascimento,

— nascimento de um filho deficiente ou gravemente doente: 20 dias, a gozar nas 14 semanas seguintes ao nascimento,

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

— doença grave de um filho: até 2 dias,

— doença muito grave de um filho, comprovada por um atestado médico, ou hospitalização de um filho com idade até 12 anos: até 5 dias,

— falecimento de um filho: 4 dias,

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

Cada filho adotado confere o direito a um único período de interrupção de serviço especial, que pode ser partilhado entre os pais adotivos se ambos forem funcionários. A interrupção de serviço especial só é concedida se o cônjuge do funcionário exercer uma atividade remunerada pelo menos a meio tempo. Se o cônjuge não trabalhar nas instituições da União e beneficiar de uma interrupção de serviço comparável, o número de dias correspondente é deduzido do direito do funcionário.

A entidade competente para proceder a nomeações pode, se necessário, conceder uma interrupção de serviço especial suplementar nos casos em que a legislação nacional do país em que o processo de adoção tenha lugar e que não seja aquele em que o funcionário que adota esteja afetado, exija a estadia de um ou dos dois pais adotivos.

é concedida uma interrupção de serviço especial de 10 dias se o funcionário não tiver direito à interrupção de serviço especial total de 20 ou 24 semanas ao abrigo da primeira frase do presente travessão; essa interrupção de serviço especial suplementar só é concedida uma vez por criança adotada.

Além disso, a instituição pode conceder uma interrupção de serviço especial no caso de aperfeiçoamento profissional, até ao limite previsto no programa de aperfeiçoamento profissional fixado pela instituição em execução do artigo 24.º-A do Estatuto.

▼M131

Pode ainda ser concedida uma interrupção de serviço especial aos funcionários, a título excecional, em caso de trabalho excecional que ultrapasse as obrigações normais de um funcionário. Essa interrupção de serviço especial é concedida, no máximo, três meses depois de a entidade competente para proceder a nomeações se ter pronunciado sobre o caráter excecional do trabalho do funcionário.

Para efeitos do presente artigo, o parceiro não casado de um funcionário é tratado como cônjuge sempre que se verifiquem as três primeiras condições previstas no artigo 1.º, n.º 2, alínea c), do Anexo VII.

No caso das interrupções de serviço especiais previstas na presente secção, o eventual período de viagem é fixado por decisão especial, tendo em conta as necessidades específicas.

▼B

Secção III

Tempo de transporte

▼M131

Artigo 7.º

Os funcionários com direito ao subsídio de expatriação ou de residência no estrangeiro têm direito a dois dias e meio de férias suplementares por ano, para visitar o respetivo país de origem.

O primeiro parágrafo é aplicável aos funcionários cujo local de afetação esteja situado no território dos Estados-Membros. Se o local de afetação se situar fora desse território, a duração das férias suplementares em razão do país de origem é fixada por decisão especial, tendo em conta as necessidades específicas.

▼B

ANEXO VI

Regras da compensação e remuneração de horas extraordinárias

▼M131

Artigo 1.º

Dentro dos limites previstos no artigo 56.º do Estatuto, as horas extraordinárias efetuadas por funcionários dos graus SC 1 a SC 6 ou dos graus AST 1 a AST 4 dão direito a compensação ou a remuneração nas condições a seguir indicadas:

a) Cada hora extraordinária dá direito a compensação, mediante atribuição de uma hora e meia de tempo livre; todavia, a hora extraordinária, que for efetuada entre as 22 e as 7 horas ou num domingo ou em dia feriado, é compensada pela atribuição de duas horas de tempo livre; o descanso de compensação é concedido tendo em conta as exigências do serviço e as preferências do interessado;

b) Se as necessidades de serviço não tiverem permitido esta compensação antes do termo dos dois meses seguintes àquele durante o qual foram efetuadas as horas extraordinárias, a entidade competente para proceder a nomeações autoriza a remuneração das horas extraordinárias não compensadas pela percentagem de 0,56 % do vencimento base mensal por cada hora extraordinária, de acordo com o fixado na alínea a);

c) Para obter a compensação ou a remuneração de uma hora extraordinária, é necessário que a prestação de trabalho extraordinário tenha sido superior a 30 minutos.

▼B

Artigo 2.º

O tempo necessário para chegar ao lugar da deslocação em serviço não pode ser considerado como dando origem a horas extraordinárias nos termos do presente anexo. As horas de trabalho no lugar da deslocação em serviço que excedam o seu número normal podem ser compensadas ou, eventualmente, remuneradas por decisão da entidade competente para proceder a nomeações.

▼M131

Artigo 3.º

Não obstante as disposições anteriores, as horas extraordinárias efetuadas por certos grupos de funcionários dos graus SC 1 a SC 6 e dos graus AST 1 a AST 4 que trabalhem em condições especiais podem ser remuneradas sob a forma de uma gratificação fixa cujo montante e regras de atribuição são estabelecidas pela entidade competente para proceder a nomeações, após parecer da Comissão Paritária.

▼B

ANEXO VII

Regras relativas à remuneração e ao reembolso de despesas

SUMÁRIO

Secção I: Prestações familiares (artigos 1.º a 3.º)

Secção II: Subsídio de expatriação (artigo 4.º)

Secção III: Reembolso de despesas

A. Subsídio de instalação (artigo 5.º)

B. Subsídio de reinstalação (artigo 6.º)

C. Despesas de viagem (artigos 7.º e 8.º)

D. Despesas de mudança de residência (artigo 9.º)

E. Ajudas de custo (artigo 10.º)

F. Despesas de deslocação em serviço (artigos 11.º a 13.º-A)

G. Reembolso fixo de despesas (artigos 14.º e 15.º)

Secção IV: Pagamento das importâncias devidas (artigos 16.º e 17.º)

Secção I

Prestações familiares

Artigo 1.º

▼M112

1. O abono de lar é fixado num montante de base de ►M140 181,82 euros ◄, acrescido de 2 % do vencimento de base do funcionário.

▼M25

2. Tem direito ao abono de lar:

a) O funcionário casado;

b) O funcionário viúvo, divorciado, separado legalmente ou solteiro, que tenha um ou vários filhos a cargo na acepção dos n.os 2 e 3 do artigo 2º;

▼M112

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

i) o casal produza um documento oficial, reconhecido como tal por um Estado-Membro da União Europeia ou por qualquer autoridade competente de um Estado-Membro, que certifique o seu estatuto de parceiros não casados,

▼M112

ii) nenhum dos parceiros seja casado, nem faça parte de outra parceria não matrimonial,

iii) os parceiros não estejam ligados por qualquer dos seguintes laços: pais, filhos, avós, irmãos, irmãs, tias, tios, sobrinhos, sobrinhas, genros e noras,

iv) o casal não tenha acesso ao casamento civil num Estado-Membro; para efeitos da presente subalínea, considera-se que um casal tem acesso ao casamento civil apenas nos casos em que os membros do casal satisfazem o conjunto das condições fixadas pela legislação de um Estado-Membro que autorize o casamento desse casal;

▼M25

►M112 d) ◄ Por decisão especial e fundamentada da entidade competente para proceder a nomeações, tomada com base em documentos comprovativos, o funcionário que, não preenchendo as condições ►M112 previstas nas alíneas a), b) e c) ◄, assuma, contudo, efectivamente encargos de família.

3. Se o cônjuge exercer uma actividade profissional lucrativa que dê origem a rendimentos do trabalho superiores ►M39 ao vencimento-base anual de um funcionário ►M112 do ►M131 grau AST 3, ◄ segundo escalão ◄ sujeito ao coeficiente de correcção fixado para o país, no qual o conjuge exerce a sua actividade profissional ◄, antes de deduzido o imposto, o funcionário, que tenha direito ao abono de lar, não beneficiará deste abono, salvo decisão especial da entidade competente para proceder a nomeações. Todavia, a regalia do abono é mantida em todos os casos em que os cônjuges tenham um ou vários filhos a cargo.

4. Quando, em virtude das disposições anteriores, dois cônjuges empregados ao serviço ►M128 ►C7 da União ◄ ◄, tiverem ambos direito ao abono de lar, este é pago apenas ao cônjuge cujo vencimento-base for mais elevado.

▼M56

5. Quando o funcionário tiver direito ao subsídio de lar, unicamente a título da alínea b) do n.º 2, e que todos os filhos a cargo, na acepção dos n.ºs 2 e 3 do artigo 2.º, estejam confiados, em virtude de normas legais ou por decisão da justiça ou da autoridade administrativa competente, à guarda de uma outra pessoa, o subsídio de lar é pago a esta última, por conta e em nome do funcionário. Relativamente aos filhos maiores a cargo, esta condição é considerada preenchida se residirem habitualmente com o outro progenitor.

Todavia, se os filhos do funcionário forem confiados à guarda de várias pessoas, o subsídio de lar é repartido entre estas na proporção do número de filhos que estiverem à sua guarda.

Se a pessoa a quem deve ser pago o subsídio de lar por conta de um funcionário, por força das disposições precedentes, tiver ela própria direito a tal subsídio, dada a sua qualidade de funcionário ou agente a outro título, apenas lhe é pago o subsídio de montante mais elevado.

▼B

Artigo 2.º

▼M16

1. Le fonctionnaire ayant ou un ou plusieurs enfants à charge bénéficie, dans les conditions énumérées aux paragraphes 2 et 3, d'une allocation de ►M140 397,29 euros ◄ par mois pour chaque enfant à sa charge.

▼M16

2. Est considéré comme enfant à charge, l'enfant légitime, naturel ou adoptif du fonctionnaire ou de son conjoint, lorsqu'il est effectivement entretenu par le fonctionnaire.

Il en est de même de l'enfant ayant fait l'objet d'une demande d'adoption et pour lequel la procédure d'adoption a été engagée.

▼M112

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

▼M16

3. L'allocation est accordée:

a) d'office, pour l'enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de 18 ans;

b) sur demande motivée du fonctionnaire intéressé, pour l'enfant âgé de 18 ans à 26 ans qui reçoit une formation scolaire ou professionnelle.

▼B

4. Pode, excepcionalmente, ser equiparado a filho a cargo, por decisão particular e fundamentada da entidade competente para proceder a nomeações, tomada com base em documentos comprovativos, qualquer pessoa relativamente à qual o funcionário tenha obrigação legal de alimentos e cujo sustento lhe imponha pesados encargos.

5. O abono continua a ser pago sem qualquer limitação de idade se o filho sofrer de doença grave ou de enfermidade que o impeça de acorrer à satisfação das suas necessidades, e durante todo o tempo em que se mantiver tal doença ou enfermidade.

6. Um filho a cargo, nos termos do presente artigo, dá direito a um só abono por filho a cargo, ainda que os pais pertençam a duas instituições diferentes ►M128 ►C7 da União Europeia ◄ ◄.

▼M56

7. Quando o filho a cargo, na acepção dos n.os 2 e 3, for confiado, por força de disposições legais ou por decisão da justiça ou da autoridade administrativa competente, à guarda de uma outra pessoa, o subsídio é pago a esta última, por conta e em nome do funcionário.

▼B

Artigo 3.º

▼M112

1. Nas condições fixadas nas disposições gerais de execução, o funcionário beneficia de um abono escolar destinado a cobrir as despesas de escolaridade por ele suportadas, até ao limite mensal de ►M140 269,56 euros ◄ por cada filho a cargo, na acepção do n.º 2 do artigo 2.º do presente anexo, que tenha pelo menos cinco anos de idade e frequente regularmente e a tempo inteiro uma escola primária ou secundária que seja paga ou um estabelecimento de ensino superior. No entanto, a condição relativa à frequência de uma escola que seja paga não é aplicável no que respeita ao reembolso das despesas de transporte escolar.

▼M131

O direito a este abono tem início no primeiro dia do mês em que o filho começa a frequentar um estabelecimento de ensino primário e cessa no fim do mês em que esse filho conclui a sua educação ou completa 26 anos de idade, consoante o que ocorrer primeiro.

▼M112

O abono concedido está sujeito a um limite igual ao dobro do máximo previsto no primeiro parágrafo para:

▼M39

— o funcionário cujo local de colocação diste pelo menos 50 quilómetros:

quer de uma escola europeia,

quer de um estabelecimento de ensino da sua língua, que o filho frequente por imperiosas razões pedagógicas, devidamente provadas;

▼M29

— o funcionário cujo local de colocação diste pelo menos 50 quilómetros de um estabelecimento de ensino superior do país da sua nacionalidade ou da sua língua, desde que o filho frequente efectivamente um estabelecimento de ensino superior que diste pelo menos 50 quilómetros do local de colocação e que o funcionário seja beneficiário do subsídio de expatriação, esta última condição não é exigida se não existir tal estabelecimento no país da nacionalidade do funcionário ►M112 , ou se o filho frequentar um estabelecimento de ensino superior num país que não o país onde esteja situado o local de afectação do funcionário; ◄

▼M112

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

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

▼M56

Quando o filho, em função do qual existe um direito ao subsídio escolar, for confiado, em virtude das normas legais ou por decisão da justiça ou da autoridade administrativa competente, à guarda de uma outra pessoa, o subsídio escolar é pago a esta última, por conta e em nome do funcionário. Neste caso,a distância de,pelo menos, 50 quilómetros, prevista no terceiro parágrafo, é calculada a partir do local de residência da pessoa à guarda da qual o filho se encontrar.

▼M112

2. Para cada filho a cargo, na acepção do n.º 2 do artigo 2.º do presente anexo, que tenha menos de cinco anos de idade ou não frequente regularmente e a tempo inteiro uma escola primária ou secundária, o montante deste abono é fixado em ►M140 97,05 euros ◄ por mês. É aplicável a primeira frase do último parágrafo do n.º 1.

▼B

Secção II

Subsídio de expatriação

Artigo 4.º

▼M9

►M39 1. ◄ O subsídio de expatriação do país igual a 16 % do montante total do vencimento-base, bem como ►M25 do abono de lar ◄ e do abono por filho a cargo, ►M25 pagos ao funcionário ◄, é concedido:

▼B

a) Ao funcionário:

— que não tenha e não tiver tido nunca a nacionalidade do Estado em cujo território ►M39 ———— ◄ está situado o local da sua afectação, e

▼B

— que não tenha, habitualmente, durante um período de cinco anos expirando seis meses antes do início de funções, residido ou exercido a sua actividade profissional principal no território europeu do referido Estado. Não serão tomadas em consideração, para efeitos desta disposição, as situações resultantes de serviços prestados a um outro Estado ou a uma organização internacional.

b) Ao funcionário que, tendo ou tendo tido a nacionalidade do Estado em cujo território está situado o local da sua afectação, tenha, habitualmente, durante um período de dez anos expirando à data do início de funções, residido fora do território europeu do dito Estado, por motivo diferente do exercício de funções num serviço de qualquer Estado ou organização internacional.

▼M16

L'indemnité de dépaysement ne peut être inférieure à ►M140 538,87 euros ◄ par mois.

▼M25

_____

▼M39

2. O funcionário que, não tendo e não tendo tido nunca a nacionalidade do Estado em cujo território esteja situado o seu local de colocação, não preencha as condições previstas no n.º 1 tem direito a um subsídio de residência no estrangeiro igual a um quarto do subsídio de expatriação.

3. Para efeitos de aplicação dos n.os 1 e 2, o funcionário que, pelo casamento, tiver adquirido oficiosamente, sem possibilidade de renúncia, a nacionalidade do Estado em cujo território esteja situado o seu local de colocação, é equiparado ao referido na alínea a), primeiro travessão, do n.º 1.

▼M112

_____

▼B

Secção III

Reembolso de despesas

A. **Subsídio de instalação**

Artigo 5.º

▼M112

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

▼M25

Quando dois cônjuges funcionários ►M112 ou outros agentes ◄ ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ tiverem ambos direito ao subsídio de instalação, este é pago apenas ao cônjuge cujo vencimento-base for mais elevado.

▼M23

O subsídio de instalação está sujeito ao coeficiente de correcção fixado para o local de colocação do funcionário.

▼B

2. Ao funcionário que tiver de mudar de residência para cumprir as obrigações previstas no artigo 20.º do Estatuto, por ocasião da sua afectação a um novo local de trabalho será pago um subsídio de instalação de idêntico montante.

3. O subsídio de instalação é calculado de acordo com o estado civil e o vencimento do funcionário, à data de produção de efeitos de titularização, ou à data da sua afectação a um novo local de trabalho.

O subsídio de instalação é pago mediante a apresentação de documentos comprovativos da instalação do funcionário no local de afectação, assim como da sua família, se o funcionário ►M25 tiver direito ao abono de lar ◄.

4. O funcionário que, ►M25 tendo direito ao abono de lar ◄, não se instalar com a sua família no local da sua afectação, receberá apenas metade do subsídio a que teria normalmente direito; a outra metade ser-lhe-á paga no momento da instalação da família no local da sua afectação, contanto que esta instalação se faça nos prazos previstos no n.º 3 do artigo 9.º. Se esta instalação não tiver lugar e se o funcionário vier a ser colocado no local em que reside a sua família, não terá direito por tal motivo, a qualquer subsídio de instalação.

5. O funcionário titular que tiver recebido o subsídio de instalação e que, por sua iniciativa, deixe de estar ao serviço ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ antes de findo o prazo de dois anos a contar da data do início de funções, é obrigado a devolver, aquando da cessação de funções, uma parcela do subsídio recebido, calculada proporcionalmente à parte do prazo que falte ainda correr.

▼M23

6. O funcionário beneficiário do subsídio de instalação é obrigado a declarar os subsídios da mesma natureza que aufira de outra proveniência, sendo estes últimos deduzidos do previsto no presente artigo.

▼B

B. **Subsídio de reinstalação**

Artigo 6.º

1. Ao cessar funções, o funcionário titular ►M112 que demonstrar ter mudado de residência ◄, tem direito a um subsídio de reinstalação, equivalente a dois meses do seu vencimento-base, se se tratar de funcionário ►M25 que tenha direito ao abono de lar ◄, ou a um mês do vencimento-base, se se tratar de um funcionário ►M25 que não tenha direito a este abono ◄, desde que tenha cumprido quatro anos de serviço e que não tenha direito a um subsídio da mesma natureza no seu novo emprego.►M25 Quando dois cônjuges funcionários ►M112 ou outros agentes ◄ ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ tiverem ambos direito ao subsídio de reinstalação, este é pago apenas ao cônjuge cujo vencimento-base for mais elevado. ◄

São tomados em consideração no cálculo deste período, os anos passados em qualquer das situações referidas no artigo 35.º do Estatuto, com excepção da situação de licença sem vencimento.

Esta condição de tempo de serviço não é exigida no caso de afastamento no interesse do serviço.

▼M23

O subsídio de reinstalação está sujeito ao coeficiente de correcção fixado para o último local de colocação do funcionário.

▼M25

2. Se um funcionário titular vier a falecer, o subsídio de reinstalação é pago ao cônjuge sobrevivo ou, na sua falta, às pessoas reconhecidas a cargo na acepção do artigo 2.º, mesmo que não esteja preenchida a condição relativa ao tempo de serviço prevista no n.º 1.

▼B

3. O subsídio de reinstalação é calculado de acordo com o estado civil e o vencimento do funcionário, à data da cessação das suas funções.

4. O subsídio de reinstalação é pago mediante comprovação da reinstalação do funcionário e da sua família em localidade situada, pelo menos, a 70 km do local da sua afectação ou, se o funcionário tiver falecido, da reinstalação da família em idênticas condições.

A reinstalação do funcionário ou da família de funcionário falecido deve ter lugar, o mais tardar, três anos após a cessação de funções.

O prazo de prescrição não é oponível à quem tiver direito ao subsídio, desde que possa provar que não teve conhecimento das disposições anteriores.

C. **Despesas de viagem**

▼M131

Artigo 7.º

1. O funcionário tem direito ao pagamento de um montante fixo correspondente às despesas de viagem para si próprio, cônjuge e pessoas a seu cargo que vivam efetivamente em sua casa:

a) por ocasião do início de funções, do local de recrutamento para o local de afetação;

b) por ocasião da cessação de funções, nos termos do artigo 47.º do Estatuto, do local de afetação para o local de origem definido no n.º 4 do presente artigo;

c) por ocasião de qualquer transferência que implique mudança do local de afetação.

Em caso de morte de um funcionário, o cônjuge sobrevivo e as pessoas a cargo têm direito ao pagamento de um montante fixo nas mesmas condições.

As despesas de viagem dos filhos com menos de dois anos de idade ao longo de todo o ano civil não são reembolsadas.

2. O montante fixo é calculado com base no valor por quilómetro da distância geográfica que separa os locais referidos no n.º 1.

O valor da prestação é calculado do seguinte modo:

▼M140

0 euros por quilómetro para uma distância compreendida entre:	0 e 200 km
0,2004 euros por quilómetro para uma distância compreendida entre:	201 e 1 000 km
0,3341 euros por quilómetro para uma distância compreendida entre:	1 001 e 2 000 km
0,2004 euros por quilómetro para uma distância compreendida entre:	2 001 e 3 000 km
0,0667 euros por quilómetro para uma distância compreendida entre:	3 001 e 4 000 km
0,0322 euros por quilómetro para uma distância compreendida entre:	4 001 e 10 000 km
0 euros por quilómetro para além dos	10 000 km.

▼**M131**

À referida prestação é adicionado um montante fixo suplementar de:

▼**M140**

— 100,21 euros se a distância geográfica entre os locais a que se refere o n.º 1 for entre 600 km e 1 200 km;

— 200,41 euros se a distância geográfica entre os locais a que se refere o n.º 1 for superior a 1 200 km.

▼**M131**

Os referidos montantes por quilómetro e o montante fixo suplementar são atualizados anualmente na mesma proporção da remuneração.

3. Não obstante o n.º 2, as despesas de viagem relacionadas com uma transferência que implique uma mudança entre um local de afetação dentro do território dos Estados-Membros da União Europeia e um local de afetação fora desse território, ou com uma transferência que implique uma mudança entre locais de afetação fora desse território, são reembolsadas sob a forma de um pagamento de montante fixo baseado no custo da viagem por avião na classe imediatamente superior à classe «turística».

4. O local de origem do funcionário é determinado no momento do início de funções, tendo em conta o local do recrutamento ou, mediante pedido expresso e devidamente fundamentado, o seu centro de interesses. Esta determinação pode ser revista posteriormente, enquanto o interessado estiver em funções ou por ocasião da cessação de funções, através de uma decisão especial da entidade competente para proceder a nomeações. Todavia, enquanto o interessado estiver em funções, tal decisão só pode ter lugar excecionalmente e após apresentação pelo interessado de documentos que justifiquem devidamente o seu pedido.

Esta revisão não pode implicar a mudança do centro de interesses do funcionário do interior para o exterior do território dos Estados-Membros da União, ou para o exterior dos países e territórios mencionados no Anexo II do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e do território dos Estados-Membros da Associação Europeia de Comércio Livre.

Artigo 8.º

1. Os funcionários que beneficiam do subsídio de expatriação ou de residência no estrangeiro têm direito, dentro dos limites previstos no n.º 2, ao pagamento anual de um montante fixo correspondente às despesas de viagem entre o local de afetação e o local de origem, tal como definidos no artigo 7.º, para si próprio e, no caso dos funcionários que beneficiam do abono de lar, para o cônjuge e pessoas a cargo na aceção do artigo 2.º.

Caso dois cônjuges sejam funcionários da União Europeia, cada um tem direito, para si e para as pessoas a cargo, ao pagamento de um montante fixo relativo às despesas de viagem, de acordo com as disposições anteriores; cada pessoa a cargo dá direito a um único pagamento. No que se refere aos filhos a cargo, o pagamento é determinado de acordo com o pedido dos cônjuges, com base no local de origem de um ou outro dos cônjuges.

Se o funcionário se casar no decurso do ano e adquirir, por esse facto, o direito ao abono de lar, as despesas de viagem devidas relativamente ao cônjuge são calculadas proporcionalmente ao período que decorra entre a data do casamento e o final do ano em curso.

As eventuais modificações da base de cálculo, que resultem de uma alteração da situação familiar e ocorram após a data do pagamento dos montantes em questão, não dão lugar à reposição por parte do interessado.

As despesas de viagem dos filhos com menos de dois anos de idade ao longo de todo o ano civil não são reembolsadas.

2. O montante fixo é calculado com base no valor por quilómetro da distância geográfica que separa o local de afetação do funcionário do seu local de origem.

▼M131

Caso o local de origem, tal como definido no artigo 7.º, se situe fora do território dos Estados-Membros da União, ou fora dos países e territórios mencionados no Anexo II do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e do território dos Estados-Membros da Associação Europeia de Comércio Livre, o montante fixo é calculado com base no valor por quilómetro da distância geográfica que separa o local de afetação do funcionário da capital do Estado-Membro do qual seja nacional. Os funcionários cujo local de origem se situe fora do território dos Estados-Membros da União, ou fora dos países e territórios mencionados no Anexo II do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e do território dos Estados-Membros da Associação Europeia de Comércio Livre, e que não sejam nacionais de um dos Estados-Membros, não têm direito ao pagamento em montante fixo.

O valor da prestação é calculado do seguinte modo:

▼M140

0 euros por quilómetro para uma distância compreendida entre:	0 e 200 km
0,4041 euros por quilómetro para uma distância compreendida entre:	201 e 1 000 km
0,6735 euros por quilómetro para uma distância compreendida entre:	1 001 e 2 000 km
0,4041 euros por quilómetro para uma distância compreendida entre:	2 001 e 3 000 km
0,1346 euros por quilómetro para uma distância compreendida entre:	3 001 e 4 000 km
0,0650 euros por quilómetro para uma distância compreendida entre:	4 001 e 10 000 km
0 euros por quilómetro para além dos	10 000 km.

▼M131

À referida prestação é adicionado um montante fixo suplementar de:

▼M140

— 202,03 euros se a distância entre o local de afetação e o local de origem for entre 600 km e 1 200 km;

— 404,04 euros se a distância geográfica entre o local de afetação e o local de origem for superior a 1 200 km.

▼M131

As referidas prestações e os montante fixos suplementares são atualizados anualmente na mesma proporção da remuneração.

3. O funcionário que, no decurso de um ano civil, tiver cessado as suas funções por motivo diferente de falecimento ou beneficiar de uma licença sem vencimento só tem direito a parte do pagamento em montante fixo referido nos n.os 1 e 2, calculado proporcionalmente ao tempo passado na situação de atividade, caso o período de atividade ao serviço de uma instituição da União no decurso do mesmo ano tiver sido inferior a nove meses.

4. Os n.os 1, 2 e 3 do presente artigo são aplicáveis aos funcionários cujo local de afetação esteja situado no território dos Estados-Membros. Um funcionário cujo local de afetação esteja situado fora do território dos Estados-Membros tem direito, para si e, se tiver direito ao abono de lar, para o seu cônjuge e pessoas a cargo na aceção do artigo 2.º, em cada ano civil, ao pagamento de um montante fixo para despesas de viagem para o seu local de origem ou, até ao limite destas despesas, ao reembolso das despesas de viagem para outro local. Todavia, se o cônjuge e as pessoas a cargo na aceção do artigo 2.º, n.º 2, não viverem com o funcionário no local da afetação, têm direito, em cada ano civil, ao reembolso das despesas de viagem do local de origem para o local de afetação ou, até ao limite destas despesas, ao reembolso das despesas de viagem até outro local.

▼M131

O pagamento em montante fixo é baseado no custo da viagem por avião em classe «turística».

▼B

D. **Despesas de mudança de residência**

▼M131

Artigo 9.º

1. Dentro dos limites máximos previstos, um funcionário que seja obrigado a mudar de residência para cumprir o disposto no artigo 20.º do Estatuto aquando do início das suas funções ou da sua transferência para um novo local de afetação e que não tenha recebido, de outra proveniência, o reembolso das mesmas despesas, tem direito ao reembolso das despesas ocasionadas pela mudança do mobiliário e bens pessoais, incluindo despesas de seguro com a cobertura de riscos correntes (quebra, roubo, incêndio).

Esses limites têm em conta a situação familiar do funcionário à data da mudança de residência, bem como os custos médios associados à mudança e ao respetivo seguro.

A entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição adota disposições gerais para a execução do presente número.

2. Em caso de cessação de funções ou de morte de um funcionário, as despesas ocasionadas pela mudança de residência entre o seu local de afetação e o local de origem são reembolsadas dentro dos limites definidos no n.º 1. Se o funcionário falecido for solteiro, essas despesas são pagas aos seus sucessores.

3. O funcionário titular deve efetuar a mudança de residência dentro do prazo de um ano a contar do termo do período de estágio. Aquando da cessação de funções, a mudança deve ocorrer dentro do prazo de três anos previsto no artigo 6.º, n.º 4, segundo parágrafo. As despesas de mudança de residência efetuadas após o termo dos prazos previstos no presente número, só excecionalmente podem ser reembolsadas e mediante decisão especial da entidade competente para proceder a nomeações.

▼B

E. **Ajudas de custo**

Artigo 10.º

▼M112

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

▼M140

— 41,76 euros para o funcionário com direito ao abono de lar;

— 33,67 euros para o funcionário sem direito ao abono de lar.

▼M112

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

▼M23

2. O período de atribuição do subsídio diário é determinado da seguinte forma:

a) Para o funcionário ►M25 que não tenha direito ao abono de lar ◄: 120 dias;

▼C5

b) Para o funcionário que tenha a qualidade de chefe de família: 180 dias, ou — se o funcionário interessado tiver a qualidade de funcionário estagiário — a duração do estágio aumentada de um mês.

▼M25

Quando dois cônjuges funcionários ►M112 ou outros agentes ◄ ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ tiverem ambos direito às ajudas de custo, o período de atribuição previsto na alínea b) aplica-se ao cônjuge cujo vencimento for mais elevado. O período de atribuição previsto na alínea a) aplica-se ao outro cônjuge.

▼M23

Em caso algum o subsídio diário pode ser concedido para além da data em que o funcionário tiver efectuado a mudança de residência para cumprir as obrigações do artigo 20.º do Estatuto.

▼M112

_____

▼B

F. **Despesas de deslocação em serviço**

Artigo 11.º

1. O funcionário que viaje com fundamento em ordem de deslocação em serviço, tem direito a transportes e a ajudas de custo nas condições abaixo previstas.

▼M112

_____

▼B

2. ►M112 A ordem de deslocação em serviço determina, nomeadamente, a duração provável dessa deslocação, com base na qual é calculado o adiantamento que o encarregado da deslocação em serviço pode receber em função das ajudas de custo previstas. ◄ Salvo decisão particular, este adiantamento não é pago sempre que a deslocação em serviço não tenha duração superior a 24 horas, e ocorra num país onde tenha curso a moeda utilizada no lugar da afectação do interessado.

▼M112

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

Artigo 12.º

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

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

2. **Viagem de avião**

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

3. **Viagem de barco**

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

4. **Viagem de automóvel**

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

▼**M112**

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

Artigo 13.º

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

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

▼**M139**

Destino	Limite máximo para despesas de alojamento (hotel)	Ajudas de custo
Bélgica	148	102
Bulgária	135	57
República Checa	124	70
Dinamarca	173	124
Alemanha	128	97
Estónia	105	80
Irlanda	159	108
Grécia	112	82
Espanha	128	88
França	180	102
Croácia	110	75
Itália	148	98
Chipre	140	88
Letónia	116	73
Lituânia	117	69
Luxemburgo	148	98
Hungria	120	64
Malta	138	88
Países Baixos	166	103
Áustria	132	102
Polónia	116	67
Portugal	101	83
Roménia	136	62
Eslovénia	117	84
República Eslovaca	100	74
Finlândia	142	113
Suécia	187	117
Reino Unido	209	125

▼**M112**

Sempre que o funcionário em deslocação em serviço beneficie de refeições ou de alojamento gratuitos ou reembolsados por uma das instituições ►**M128** ►**C7** da União ◄ ◄, uma administração ou um organismo exterior, é obrigado a declarar tais factos. Nesse caso, serão efectuadas as deduções correspondentes.

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

▼**M131**

3. A Comissão procede, de dois em dois anos, à revisão dos valores indicados no n.º 2, alínea a). Esta revisão faz-se com base num relatório sobre os preços dos hotéis, restaurantes e serviços de restauração, tendo em conta os índices de evolução desses preços. Para efeitos dessa revisão, a Comissão decide através de atos delegados nos termos dos artigos 111.º e 112.º do Estatuto.

4. Não obstante o n.º 1, as despesas de alojamento incorridas por um funcionário no âmbito de deslocações em serviço aos principais locais de trabalho da sua instituição, como referido no Protocolo n.º 6 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, podem ser reembolsadas com base num montante fixo que não exceda o limite máximo fixado para os Estados-Membros em questão.

▼**M112**

Artigo 13.º-A

As regras de execução dos artigos 11.º, 12.º e 13.º do presente anexo serão definidas pelas ►**M131** entidades competentes para proceder a nomeações das instituições ◄ no quadro das disposições gerais de execução.

▼**B**

G. **Reembolso fixo de despesas**

Artigo 14.º

1. Se a natureza das tarefas confiadas a alguns funcionários implicar que estes façam habitualmente despesas de representação, pode ser-lhes concedido pela entidade competente para proceder a nomeações um subsídio fixo de funções, cujo montante é aprovado pela dita autoridade.

Em casos particulares, a entidade competente para proceder a nomeações pode, por outro lado, decidir que seja a instituição a suportar uma parte das despesas de alojamento dos interessados.

2. Relativamente aos funcionários que, por força de instruções especiais, forem chamados a efectuar, ocasionalmente, despesas de representação por necessidades de serviço, o montante do subsídio de representação é fixado em cada caso particular com base em documentos comprovativos e nas condições fixadas pela entidade competente para proceder a nomeações.

▼**M112**

———————

▼**B**

Artigo 15.º

Por decisão da entidade competente para proceder a nomeações, os ►**M112** funcionários superiores na acepção do n.º 2 do artigo 29.º do Estatuto ◄, que não disponham de uma viatura de serviço, podem receber um subsídio que não pode exceder ►**M97** 892,42 euros ◄ por ano, para o reembolso fixo das suas despesas de deslocação no interior do perímetro da cidade onde se encontram colocados.

Mediante decisão fundamentada da entidade competente para proceder a nomeações, o direito a este subsídio pode ser concedido ao funcionário cujas funções imponham constantes deslocações que esse funcionário seja autorizado a efectuar no seu veículo.

▼B

Secção IV

Pagamento das importâncias devidas

Artigo 16.º

1. A remuneração relativa ao mês em curso é paga ao funcionário no dia 15 de cada mês. O montante de tal remuneração é arredondado ►M94 para o cent ◄ imediatamente superior.

2. Quando a remuneração mensal não for devida na íntegra, o seu montante é fraccionado em trigésimos:

a) Se o número real de dias remuneráveis for igual ou inferior a quinze, o número de trigésimos devido é igual ao número real de dias remuneráveis;

b) Se o número real de dias remuneráveis for superior a quinze, o número de trigésimos devido é igual à diferença entre trinta e o número real de dias não remuneráveis.

3. Quando o direito às prestações familiares e ao subsídio de expatriação surgir após a data de ínicio de funções do funcionário, este beneficia deles a partir do primeiro dia do mês em que o direito surgiu. Quando o direito às prestações familiares e ao subsídio de expatriação se extinguir, o funcionário beneficia deles até ao último dia do mês em que o direito se extingue.

▼M43

Artigo 17.º

▼M131

1. As importâncias devidas ao funcionário são pagas no local e na moeda do país em que o funcionário exerça as suas funções ou, a pedido do funcionário, em euros num banco na União Europeia.

▼M112

2. ►M131 Nas condições fixadas por disposições estabelecidas por comum acordo entre as entidades competentes para proceder a nomeações de cada instituição, após parecer do Comité do Estatuto, o funcionário pode apresentar um pedido de transferência especial regular de uma parte do seu vencimento. ◄

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

a) No caso de filhos que frequentem um estabelecimento de ensino noutro Estado-Membro, um montante máximo por filho a cargo igual ao montante do abono escolar efectivamente recebido pelo funcionário para esse filho;

b) Mediante apresentação de documentos comprovativos válidos, pagamentos regulares em benefício de qualquer outra pessoa residente no Estado-Membro em causa, relativamente à qual o funcionário demonstre ter obrigações de alimentos por força de uma decisão judicial ou de uma autoridade administrativa competente.

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

3. As transferências previstas no n.º 2 serão efectuadas ►M131 na moeda do Estado-Membro em questão ◄ às taxas de câmbio previstas no segundo parágrafo do artigo 63.º do Estatuto. Os montantes transferidos serão multiplicados por um coeficiente que representa a diferença entre o coeficiente de correcção aplicável ao país para o qual se efectua a transferência, tal como definido na alínea b) do n.º 5 do artigo 3.º do anexo XI do Estatuto, e o coeficiente de correcção aplicado ao vencimento do funcionário a que se refere a alínea a) do n.º 5 do artigo 3.º do anexo XI do Estatuto.

▼**M112**

4. Para além das transferências a que se referem os n.os 1 a 3, o funcionário pode solicitar uma transferência regular para outro Estado-Membro, ►**M131** na moeda local ◄ à taxa de câmbio mensal e sem aplicação de qualquer coeficiente. Esta transferência não pode ultrapassar 25 % do vencimento de base do funcionário.

▼B

ANEXO VIII

Regime de pensões

SUMÁRIO

Capítulo I:	Disposições gerais (artigo 1.º)
Capítulo II:	Pensão de aposentação e compensação por cessação de funções:
Secção I:	Pensão de aposentação (artigos 2.º a 11.º)
Secção II:	Compensação por cessação de funções (artigo 12.º)
Capítulo III:	Subsídio de invalidez (artigos 13.º a 15.º)
Capítulo IV:	Pensão de sobrevivência (artigos 17.º a 29.º)
Capítulo V:	Pensões provisórias (artigos 30.º a 33.º)
Capítulo VI:	Aumento de pensão por filho a cargo (artigos 34.º e 35.º)
Capítulo VII:	
Secção I:	Financiamento do regime de pensões (artigos 36.º a 38.º)
Secção II:	Liquidação dos direitos dos funcionários (artigos 40.º a 44.º)
Secção III:	Pagamento das prestações (artigos 45.º e 46.º)
Capítulo VIII:	Disposições transitórias (artigos 48.º a 51.º)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

1. Se o exame médico realizado antes do início de funções revelar que o funcionário sofre de qualquer doença ou enfermidade, a entidade competente para proceder a nomeações pode decidir que o funcionário não beneficiará, relativamente às sequelas ou consequências dessa doença ou dessa enfermidade, das garantias previstas em matéria de invalidez ou de falecimento, antes de decorrido um período de cinco anos a contar da data de entrada ao serviço ►**M128** ►**C7** da União ◄ ◄.

O funcionário pode recorrer desta decisão para a Comissão de Invalidez.

2. O funcionário colocado na situação de «interrupção para serviço militar» deixa de beneficiar das garantias previstas em matéria de invalidez ou de falecimento pelas sequelas directas dos acidentes surgidos ou das doenças contraídas por causa do serviço militar. O acima disposto não afecta o direito a pensão susceptível de reversão adquirido pelo funcionário na data da sua colocação na situação de «interrupção para serviço militar».

▼B

CAPÍTULO II

Pensão de aposentação e compensação por cessação de funções

Secção I

Pensão de aposentação

Artigo 2.º

A pensão de aposentação é liquidada com base no número total de anuidades adquiridas pelo funcionário. Cada ano considerado em conformidade com o disposto no artigo 3.º dá direito ao benefício de uma anuidade, e cada mês completo ao duodécimo de uma anuidade.

O número máximo das anuidades susceptíveis de serem tomadas em conta para a constituição do direito à pensão de aposentação é fixado ►M112 no número necessário para atingir o montante máximo da pensão, na acepção do segundo parágrafo do artigo 77.º do Estatuto ◄.

▼M112

Artigo 3.º

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

a) O tempo de serviço cumprido na qualidade de funcionário de uma das instituições em qualquer das situações previstas nas alíneas a), b), c) e) e f) do artigo 35.º do Estatuto. No entanto, os funcionários que beneficiem da aplicação do artigo 40.º do Estatuto estão sujeitos às condições previstas na última frase do segundo parágrafo do n.º 3 deste artigo.

b) Os períodos durante os quais tiver tido direito ao subsídio ►M131 previsto nos artigos 41.º, 42.º-C e 50.º ◄ do Estatuto, até ao limite de cinco anos.

c) Os períodos durante os quais o funcionário tenha tido direito a um subsídio de invalidez.

d) O tempo de serviço cumprido em qualquer outra qualidade, de acordo com o Regime aplicável aos outros agentes. No entanto, sempre que um agente contratual, na acepção do mesmo Regime, se torne funcionário, as anuidades de pensão adquiridas como agente contratual, e até ao limite do número de anos de serviço efectivo, dar-lhe-ão direito a um certo número de anuidades como funcionário, calculadas com base num *ratio* entre o último vencimento de base recebido como agente contratual e o primeiro vencimento de base recebido como funcionário. Os eventuais excedentes de contribuição correspondentes à diferença entre o número de anuidades de pensão calculado e o número de anos de serviço efectivo, serão reembolsadas à pessoa em causa com base no último vencimento de base recebido como agente contratual. A presente disposição é aplicável, com as necessárias adaptações, quando um funcionário se torne agente contratual.

Artigo 4.º

1. O funcionário que tenha completado um período anterior de actividade ao serviço de uma das instituições, quer na qualidade de funcionário, quer de agente temporário, quer de agente contratual, e retome a actividade numa das instituições ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ adquire de novo direitos de pensão. O funcionário pode pedir que, para o cálculo dos seus direitos de pensão, seja tida em conta, de acordo com o artigo 3.º do presente anexo, a totalidade do seu serviço na qualidade de funcionário, de agente temporário ou de agente contratual, relativamente à qual tenham sido pagas cotizações, desde que:

▼M112

a) Reponha a compensação por cessação de funções que lhe tenha sido paga nos termos do artigo 12.º, majorada de juros compostos à taxa de ►M123 3,1 % ◄ ao ano. Se o interessado tiver beneficiado da aplicação dos artigos 42.º ou 112.º do Regime aplicável aos outros agentes, é igualmente obrigado a repor o montante pago ao abrigo dos referidos artigos, acrescido de juros compostos, à mesma taxa;

b) Tenha reservado para esse efeito, antes do cálculo do número de anuidades que lhe serão creditadas como tempo de serviço anterior, nos termos do n.º 2 do artigo 11.º e desde que tenha pedido e obtido o benefício da aplicação desse artigo após retomar funções, um montante igual à parte do montante transferido para o regime de pensões ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ que seja correspondente ao equivalente actuarial calculado e transferido do regime de origem para o citado regime, nos termos do n.º 1 do artigo 11.º ou da alínea b) do artigo 12.º, acrescido de juros compostos à taxa de ►M123 3,1 % ◄ ao ano.

Se o funcionário interessado tiver beneficiado da aplicação dos artigos 42.º ou 112.º do Regime aplicável aos outros agentes, no cálculo do montante a reservar será igualmente tido em conta o montante pago em aplicação dos referidos artigos, acrescido de juros compostos à taxa de ►M123 3,1 % ◄ ao ano.

Se o montante transferido para o regime ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ for insuficiente para reconstituir inteiramente os direitos de pensão relativos ao período de actividade anterior, o funcionário será autorizado, a seu pedido, a completar o montante definido na alínea b) do primeiro parágrafo.

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

▼M131

Artigo 5.º

Não obstante o disposto no artigo 2.º, o funcionário que permaneça em funções depois da idade de aposentação tem direito a um acréscimo da sua pensão, igual a 1,5 % do vencimento base tido em conta para o cálculo da pensão, por cada ano de trabalho após esta idade, sem que o total da pensão possa exceder 70 % do seu último vencimento base, na aceção, conforme o caso, do segundo ou do terceiro parágrafo do artigo 77.º do Estatuto.

Este aumento é igualmente conferido em caso de falecimento, se o funcionário se manteve em funções após a idade de aposentação.

▼B

Artigo 6.º

▼M23

O mínimo vital tomado em consideração para cálculo das prestações corresponde ao vencimento-base de um funcionário ►M131 do grau AST 1, primeiro escalão. ◄

▼M112

▼**M112**

Artigo 8.º

O equivalente actuarial da pensão de aposentação é definido como sendo igual ao valor em numerário da prestação que cabe ao funcionário, calculada segundo o índice de mortalidade mencionado no artigo 9.º do anexo XII e sujeito a uma taxa de juro de ►**M123** 3,1 % ◄ ao ano, que pode ser revista de acordo com as regras previstas no artigo 10.º do anexo XII.

▼**M131**

Artigo 9.º

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

a) Diferido para o primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que atinge a idade de aposentação; ou

b) Imediato, desde que tenha, pelo menos, 58 anos de idade. Nesse caso, a pensão de aposentação é reduzida em função da idade do interessado à data do início do gozo da pensão.

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

▼**M112**

Artigo 9.º-A

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

▼**B**

Artigo 10.º

O direito à pensão de aposentação produz efeitos a partir do primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que o funcionário, oficiosamente ou a seu pedido, beneficia da pensão, entendendo-se que aufere a sua remuneração até à data do exercício do direito à pensão.

▼B

Artigo 11.º

▼M83

1. O funcionário que cesse as suas funções para:

— entrar ao serviço de uma administração, de uma organização nacional ou internacional que tenha celebrado um acordo com ►M128 ►C7 a União ◄ ◄,

— exercer uma actividade assalariada ou não assalariada ao abrigo da qual adquire direitos à pensão num regime cujos organismos de gestão tenham celebrado um acordo com ►M128 ►C7 a União ◄ ◄,

tem direito a fazer transferir o equivalente actuarial ►M112 , actualizado na data de transferência efectiva, ◄ dos seus direitos à pensão de antiguidade, que adquiriu ►M128 ►C7 junto da União ◄ ◄, para a caixa de pensões dessa administração ou dessa organização ou, ainda, para a caixa junto da qual o funcionário adquire direitos à pensão de antiguidade ao abrigo da sua actividade assalariada ou não assalariada.

2. O funcionário que entre ao serviço ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ após ter:

— cessado as suas actividades junto de uma administração, de uma organização nacional ou internacional, ou,

— exercido uma actividade assalariada ou não assalariada,

▼M112

tem a faculdade de, entre o momento em que for nomeado funcionário e o momento em que obtenha o direito a uma pensão de aposentação, na acepção do artigo 77.º do Estatuto, mandar transferir para ►M128 ►C7 a União ◄ ◄ o capital, actualizado na data da transferência efectiva, correspondente aos direitos de pensão que adquiriu por força do exercício das actividades acima referidas.

Em tal caso, a ►M131 entidade competente para proceder a nomeações da instituição ◄ em que o funcionário exerce funções determinará, mediante disposições gerais da execução, tendo em conta o vencimento de base, a idade e a taxa de câmbio na data do pedido de transferência, o número de anuidades que toma em consideração para efeitos de pensão, de acordo com o regime de pensões ►M128 ►C7 da União ◄ ◄, como tempo de serviço anterior, com base no capital transferido, após dedução de um montante que representa a revalorização do capital entre a data do pedido de transferência e a da transferência efectiva.

O funcionário só pode utilizar esta faculdade uma vez por Estado-Membro e por fundo de pensão.

▼M56

3. O n.º 2 é igualmente aplicável ao funcionário reintegrado no termo de um destacamento previsto no n.º 1, segundo travessão, da alínea b), do artigo 37.º, assim como ao funcionário reintegrado no termo de uma licença sem vencimento prevista no artigo 40.º do estatuto.

▼B

Secção II

Compensação por cessação de funções

▼M112

Artigo 12.º

▼M131

1. O funcionário de idade inferior à idade de aposentação, cujas funções cessem por motivo diferente de morte ou invalidez e que não possa beneficiar de uma pensão de aposentação imediata ou diferida, tem direito, à data da cessação de funções:

a) Se tiver cumprido menos de um ano de serviço, e desde que não tenha beneficiado da aplicação do artigo 11.º, n.º 2, ao pagamento de uma compensação por cessação de funções igual ao triplo das importâncias descontadas no seu vencimento base relativas à sua contribuição para a pensão de aposentação, após dedução das importâncias eventualmente pagas nos termos dos artigos 42.º e 112.º do Regime aplicável aos Outros Agentes;

b) Nos outros casos, aos benefícios previstos no artigo 11.º, n.º 1, ou ao pagamento do respetivo equivalente atuarial a uma empresa privada de seguros ou a um fundo de pensões à sua escolha, que garanta:

i) que o capital não será reembolsado,

ii) o pagamento de uma renda mensal a partir da idade de 60 anos, no mínimo, e de 66 anos, no máximo,

iii) a inclusão de disposições em matéria de reversão ou de pensão de sobrevivência,

iv) que a transferência para outro seguro ou outro fundo só seja autorizada em condições idênticas às descritas nas subalíneas i), ii) e iii).

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

▼M112

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

▼B

CAPÍTULO III

▼M112

Subsídio de invalidez

▼B

Artigo 13.º

►M112 1. ◄ Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 1.º, o funcionário com menos de 65 anos de idade que, no decurso do período de integração do seu direito a pensão, a Comissão de Invalidez reconheça como sofrendo de invalidez permanente considerada total que o coloque na impossibilidade de exercer funções correspondentes a um lugar da sua carreira e que, por este motivo, for obrigado a suspender a sua actividade ►M128 ►C7 junto da União ◄ ◄, tem direito, enquanto dure esta incapacidade, ►M23 ►M112 ao subsídio de invalidez referido ◄ no artigo 78.º do Estatuto ◄.

▼M112

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

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

▼B

Artigo 14.º

▼M62

O ►M112 subsídio de invalidez ◄ é exigível a contar do primeiro dia do mês civil seguinte ao da aposentação, em aplicação do artigo 53.º do Estatuto.

▼M23

Quando o ►M62 antigo funcionário ◄ deixar de preencher as condições exigidas para poder beneficiar deste ►M112 subsídio ◄, é obrigatoriamente reintegrado, na primeira vaga, num lugar da sua categoria ou quadro e que corresponda à sua carreira, desde que tenha as aptidões requeridas para esse lugar. Se o ►M62 antigo funcionário ◄ recusar o lugar que lhe foi oferecido, conserva os direitos à reintegração, nas mesmas condições, quando ocorrer a segunda vaga num lugar da sua categoria ou quadro e que corresponda à sua carreira; em caso de segunda recusa, o ►M62 antigo funcionário ◄ pode ser demitido ►M112 ——————— ◄.

Em caso de morte ►M62 do antigo funcionário ◄ beneficiário do ►M112 subsídio de invalidez ◄, o direito a este ►M112 subsídio ◄ extingue-se no fim do mês civil em que o ►M62 antigo funcionário ◄ tiver falecido.

▼B

Artigo 15.º

Enquanto o ►M62 antigo funcionário ◄ que beneficiar de um ►M112 subsídio ◄ de invalidez não ►M131 atingir a idade de aposentação ◄ de idade, a instituição pode fazê-lo examinar periodicamente com vista a assegurar-se de que reúne ainda as condições exigidas para poder beneficiar do ►M112 subsídio ◄.

▼M112

———————

▼B

CAPÍTULO IV

Pensão de sobrevivência

Artigo 17.º

►M23 ►M112 O cônjuge sobrevivo ◄ de um funcionário falecido numa das situações previstas no artigo 35.º do Estatuto beneficia ◄, contanto ►M112 que tenha sido seu cônjuge ◄ durante, pelo menos, um ano, e sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 1.º e no artigo 22.º, de uma pensão de sobrevivência igual a ►M5 60 % ◄ da pensão de aposentação que teria sido paga ao funcionário se este, independentemente do tempo de serviço ►M62 e da idade ◄, tivesse podido requerê-la à data da sua morte.

A condição relativa à data da celebração do casamento acima prevista não é exigida se um ou vários filhos tiverem nascido deste casamento, ou de um casamento anterior do funcionário, contanto que ►M112 o cônjuge sobrevivo ◄ proveja ou tenha provido às necessidades desses filhos ou se a morte do funcionário resultar quer de enfermidade ou doença contraída por ocasião do exercício das suas funções, quer de acidente.

▼M56

Artigo 17.º A

Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 1.º e no artigo 22.º, ►M112 o cônjuge sobrevivo ◄ de um ex-funcionário que tenhasido objecto de um afastamento do lugar ou de uma medida de cessação de funções a título dos Regulamentos (CEE, Euratom, CECA) n.º 259/68, (Euratom, CECA, CEE) n.º 2530/72 ou (CECA, CEE, Euratom) n.º 1543/73 e falecido quando beneficiava de um subsídio mensal a título do artigo 50.º do estatuto ou de um dos referidos regulamentos, tem direito, ►M112 desde que o casamento tenha sido celebrado antes da cessação de funções e que tenha sido seu cônjuge, pelo menos, durante um ano ◄, a uma ►M112 pensão de sobrevivência ◄ igual a 60 % da pensão de aposentação de que teria beneficiado o ►M112 cônjuge ◄, se este a tivesse podido reclamar, independentemente do tempo de serviço ou da idade, à data da sua morte.

O montante da ►M112 pensão de sobrevivência ◄ previsto no primeiro parágrafo não pode ser inferior aos montantes previstos no segundo parágrafo do artigo 79.º do estatuto. Todavia, o montante desta pensão não pode, em caso algum, exceder o montante do primeiro pagamento da pensão de aposentação a que o ex-funcionário teria direito se, em vida e tendo esgotado os direitos a um e a outro dos subsídios acima mencionados, passasse a beneficiar da pensão de aposentação.

A condição relativa à duração do matrimónio prevista no primeiro parágrafo não é aplicável se tiverem nascido um ou vários filhos de um casamento do ex-funcionário, contraído antes de cessar a actividade, contanto que ►M112 o cônjuge sobrevivo ◄ proveja ou tenha provido efectivamente às necessidades desses filhos a cargo na acepção do n.º 2 do artigo 2.º do Anexo VII.

O mesmo sucede se a morte do ex-funcionário resultar de uma das circunstâncias previstas no segundo parágrafo *in fine* do artigo 17.º.

▼M112

Artigo 18.º

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

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

▼M23

Artigo 18.º A

►M112 O cônjuge sobrevivo ◄ de um ex-funcionário, que tivesse cessado funções ►M131 antes da idade de aposentação ◄ de idade e que tivesse requerido para que o gozo da sua pensão de aposentação fosse diferido para o primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que ►M131 atingisse a idade de aposentação ◄ de idade, ►M112 desde que o casamento tenha sido celebrado antes da cessação de funções e que tenha sido seu cônjuge durante, pelo menos, um ano ◄, tem direito, sem prejuízo do disposto no artigo 22.º, a uma pensão de sobrevivência igual a 60 % da pensão de aposentação de que o seu ►M112 cônjuge ◄ teria beneficiado ►M131 ao atingir a idade de aposentação ◄ de idade. O mínimo da pensão de sobrevivência é de 35 % do último vencimento-base; todavia, o montante da pensão de sobrevivência não pode, em caso algum, ultrapassar o montante da pensão de aposentação a que o funcionário teria tido direito ►M131 ao atingir a idade de aposentação ◄ de idade.

A condição relativa à duração do casamento, prevista no primeiro parágrafo, não é exigida se um ou vários filhos nasceram dum casamento ►M62 do antigo funcionário ◄ contraído antes da cessação das funções, contanto que ►M112 o cônjuge sobrevivo ◄ proveja ou haja provido às necessidades dos filhos.

▼M112

Artigo 19.º

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

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

▼B

Artigo 20.º

A condição relativa à data da celebração do casamento, prevista ►M62 nos artigos 17.º A, 18.º, 18.º A, e 19.º ◄ não é exigida se o casamento, ainda que contraído posteriormente à cessação de actividade do funcionário, tiver durado, pelo menos, cinco anos.

Artigo 21.º

1. A pensão de sobrevivência prevista ►M62 nos primeiro, segundo e terceiro parágrafos do artgo 80.º ◄ do Estatuto é fixada, quanto ao primeiro órfão, em oito décimos da pensão de sobrevivência a que teria tido direito ►M112 o cônjuge sobrevivo ◄ do funcionário ►M62 ou antigo funcionário titular ►M112 de uma pensão de aposentação ou de um subsídio de invalidez ◄ ◄, abstraindo das reduções previstas no artigo 25.º

▼M23

A pensão não pode ser inferior ao mínimo vital, sem prejuízo do disposto no artigo 22.º.

▼B

2. A pensão assim estabelecida é aumentada por cada um dos filhos a cargo a partir do segundo, de um montante igual ao dobro do abono por filhos a cargo.

▼M23

Nas condições previstas no artigo 3.º do Anexo VII, o orfão tem direito ao abono escolar.

▼B

3. O montante total da pensão e dos abonos assim obtido é repartido em partes iguais entre os órfãos que a eles tiverem direito.

Artigo 22.º

No caso de coexistirem ►M112 cônjuge sobrevivo ◄ e órfãos, procedentes de um casamento anterior, ou outros sucessores, a pensão total, calculada como a pensão de ►M112 cônjuge sobrevivo ◄ com tais pessoas a cargo, é repartida entre os grupos de interessados proporcionalmente às pensões que teriam sido atribuídas aos diferentes grupos isoladamente considerados.

No caso de coexistirem órfãos de casamentos distintos, a pensão total, calculada como se todos eles fossem do mesmo casamento, é repartida entre os grupos de interessados proporcionalmente às pensões que teriam sido atribuídas aos diferentes grupos isoladamente considerados.

Para cálculo da repartição acima prevista, os filhos provenientes de um casamento anterior de um dos cônjuges e considerados a cargo, nos termos do artigo 2.º do anexo VII do Estatuto, são incluídos no grupo dos filhos provenientes do casamento com o funcionário ►M62 ou antigo funcionário titular ►M112 de uma pensão de aposentação ou de um subsídio de invalidez ◄ ◄.

Na hipótese prevista no segundo parágrafo, os ascendentes considerados a cargo, de acordo com o preceituado no artigo 2.º do Anexo VII do Estatuto, são equiparados aos filhos a cargo e, para cálculo da repartição, compreendidos no grupo dos descendentes.

▼M62

———————

▼B

Artigo 24.º

O direito à pensão de sobrevivência pode ser exercido a partir do primeiro dia do mês civil posterior à morte do funcionário ►M62 ou antigo funcionário titular ►M112 de uma pensão de aposentação ou de um subsídio de invalidez ◄ ◄. ►M23 Todavia, quando a morte do funcionário ou do titular de uma pensão originar o pagamento previsto no artigo 70.º do Estatuto, este direito só produz efeitos no primeiro dia do quarto mês a seguir à morte. ◄

O direito à pensão de sobrevivência expira no termo do mês civil em que ocorreu a morte do seu beneficiário ou em que este deixe de preencher as condições previstas para beneficiar desta pensão. ►M112 O direito a uma pensão de órfão expira igualmente se o titular deixar de ser considerado como filho a cargo, na acepção do artigo 2.º do anexo VII. ◄

▼B

Artigo 25.º

Se a diferença de idade entre o funcionário ►M62 ou antigo funcionário titular ►M112 de uma pensão de aposentação ou de um subsídio de invalidez ◄ ◄ falecido e o seu cônjuge, descontada a duração do casamento, for superior a dez anos, a pensão de sobrevivência estabelecida de acordo com as disposições anteriores sofrerá, por cada ano completo de diferença, uma redução fixada em:

— 1 % para os anos compreendidos entre o 10.º e o 20.º ano;

— 2 % para os anos a partir do 20.º até ao 25.º, exclusive;

— 3 % para os anos a partir do 25.º até ao 30.º, exclusive;

— 4 % para os anos a partir do 30.º até ao 35.º, exclusive;

— 5 % para os anos a partir do 35.º

Artigo 26.º

►M112 O cônjuge sobrevivo ◄ que case de novo deixa de ter direito à pensão de sobrevivência. Beneficia do pagamento imediato de uma quantia igual ao dobro do montante anual da sua pensão de sobrevivência, sob condição de que não seja aplicável o disposto no segundo parágrafo do artigo 80.º do Estatuto.

▼M112

Artigo 27.º

O cônjuge divorciado de um funcionário ou antigo funcionário tem direito à pensão de sobrevivência definida no presente capítulo, sob condição de justificar ter direito, a título pessoal, por morte do seu ex-cônjuge, a uma pensão de alimentos a cargo do referido ex-cônjuge e fixada, quer por decisão judicial, quer por acordo oficialmente registado que esteja em vigor entre ambos.

A pensão de sobrevivência não pode, contudo, exceder a pensão de alimentos que era paga à data da morte do seu ex-cônjuge, ►M131 atualizada ◄ segundo as regras previstas no artigo 82.º do Estatuto.

O cônjuge divorciado perde esse direito se tiver voltado a casar antes da morte do ex-cônjuge. Beneficiará do disposto no artigo 26.º se voltar a casar após a morte do ex-cônjuge.

▼B

Artigo 28.º

▼M62

Em caso de coexistência de ►M112 vários cônjuges divorciados ◄ com direito a pensão de sobrevivência, ou de um ou ►M112 vários cônjuges divorciados ◄ e ►M112 de um cônjuge sobrevivo ◄ com direito a pensão de sobrevivência, esta pensão é repartida na proproção da respectiva duração dos casamentos. São aplicáveis a preceitos dos segundo e terceiro parágrafos do artigo 27.º

▼B

Em caso de renúncia ou morte de um dos beneficiários, a sua parte acrescerá à dos outros, salvo reversão do direito à pensão a favor dos órfãos nas condições previstas no segundo parágrafo do artigo 80.º do Estatuto.

▼B

As reduções por diferença de idade previstas no artigo 25.º são aplicadas separadamente às pensões estabelecidas de acordo com a repartição prevista no presente artigo.

Artigo 29.º

Se ►M112 o cônjuge divorciado ◄ perder o seu direito à pensão por aplicação do disposto no artigo 42.º, a pensão total é atribuída ►M112 ao cônjuge sobrevivo ◄, desde que não seja aplicável o disposto no segundo parágrafo do artigo 80.º do Estatuto.

CAPÍTULO V

Pensões provisórias

Artigo 30.º

O cônjuge ou as pessoas consideradas a cargo de um funcionário ►M62 que se encontre numa das situações referidas no artigo 35.º do Estatuto ◄, desaparecido ►M62 ———— ◄, podem receber, a título provisório, a pensão de sobrevivência a que teriam direito, em virtude do disposto no presente anexo, se tiver decorrido mais de um ano sobre a data do desaparecimento do mesmo funcionário.

Artigo 31.º

O cônjuge ou as pessoas consideradas a cargo de um ►M62 antigo funcionário ◄ titular de uma pensão de aposentação ou de ►M112 um subsídio de invalidez ◄ podem receber, a título provisório, a pensão de sobrevivência a que teriam direito por força do disposto no presente anexo, se o ►M62 antigo funcionário ◄ tiver desaparecido ►M62 ———— ◄ há mais de um ano.

▼M62

Artigo 31.º A

Quando tiver decorrido mais de um ano a partir do dia do desaparecimento de um antigo funcionário, tal como é definido no artigo 18.º A do Anexo VIII ou de um antigo funcionário que beneficie de um subsídio, quer em conformidade com disposto no artigo 50.º do Estatuto, ►M112 quer ao abrigo do disposto no Regulamento (CEE) n.º 1857/89 ([1]), Regulamento (CE, Euratom) n.º 1746/2002 ([2]), Regulamento (CE, Euratom) n.º 1747/2002 ([3]) ou Regulamento (CE, Euratom) n.º 1748/2002 ([4]) ◄, o cônjuge ou as pessoas consideradas a cargo desse antigo funcionário podem obter, a titulo provisório, a liquidação do direito à pensão de sobrevivência que lhe seria conferido nos termos do presente anexo.

▼B

Artigo 32.º

O disposto no artigo 31.º é aplicável às pessoas consideradas a cargo de beneficiário de pensão de sobrevivência ou na posse de tal direito e que tiver desaparecido ►M62 ———— ◄ há mais de um ano.

Artigo 33.º

As pensões provisórias previstas nos artigos 30.º, 31.º ►M62 , 31.º A ◄ e 32.º são convertidas em pensões definitivas quando a morte do funcionário, ou ►M62 do antigo funcionário ◄, for regularmente confirmada ou a morte presumida tiver sido declarada por sentença com trânsito em julgado.

([1]) JO L 181 de 28.6.1989, p. 2. Regulamento com a redacção que lhe foi dada pelo Regulamento (CE, CECA, Euratom) n.º 2458/98 (JO L 307 de 17.11.1998, p. 1).
([2]) JO L 264 de 2.10.2002, p. 1.
([3]) JO L 264 de 2.10.2002, p. 5.
([4]) JO L 264 de 2.10.2002, p. 9.

▼B

CAPÍTULO VI

Aumento da pensão por filho a cargo

Artigo 34.º

O disposto no segundo parágrafo do artigo 81.º do Estatuto é aplicável aos titulares de uma pensão provisória.

▼M112

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

▼M23

_____

▼B

Artigo 35.º

▼M23

A atribuição ►M112 de uma pensão de aposentação ou de sobrevivência ou de um subsídio de invalidez ◄, ou de uma pensão provisória não dá direito ao subsídio de expatriação.

▼B

CAPÍTULO VII

Primeira secção

Financiamento do regime de pensões

Artigo 36.º

Toda e qualquer percepção de vencimentos ►M112 ou de um subsídio de invalidez ◄ está sujeita à contribuição para o regime de pensões previsto nos artigos 77.º a 84.º do Estatuto.

Artigo 37.º

O funcionário destacado em serviço continua a pagar a contribuição prevista no artigo precedente com base no vencimento correspondente ao seu escalão no grau a que pertence. O mesmo se passa com o funcionário que beneficie do subsídio previsto em caso de disponibilidade e de afastamento no interesse do serviço, até ao limite de cinco anos previsto no artigo 3.º ►M39 , assim como do funcionário em licença sem vencimento e que continue a adquirir novos direitos à pensão nas condições previstas no n.º 3 do artigo 40.º do Estatuto. ◄

Todas as prestações a que esse funcionário, ou os seus sucessores, tiverem direito em virtude das disposições do presente regime de pensões são calculadas com base nesse vencimento.

Artigo 38.º

As contribuições regularmente cobradas não podem ser reclamadas. As contribuições que tenham sido irregularmente cobradas não dão qualquer direito a pensão; são reembolsadas sem juros a requerimento do interessado ou dos seus sucessores.

▼M112

_____

▼B

Secção II

Liquidação dos direitos dos funcionários

Artigo 40.º

▼M23

A liquidação dos direitos ►M112 à pensão de aposentação, de sobrevivência ou provisória, ou ao subsídio de invalidez, ◄ incumbe à instituição de que o funcionário dependia no momento da cessação da sua actividade. A declaração detalhada desta liquidação é dada a conhecer ao funcionário ou aos seus sucessores e à ►M128 Comissão Europeia ◄, encarregada de assegurar o pagamento das pensões, ao mesmo tempo que a decisão de conceder essa pensão.

▼M112

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

▼B

Artigo 41.º

As pensões podem ser revistas a todo o momento, em caso de erro ou omissão, seja qual for a sua natureza.

As pensões podem ser modificadas ou suprimidas se a atribuição tiver sido feita contrariamente às prescrições do Estatuto e do presente anexo.

Artigo 42.º

Os sucessores de funcionário ►M62 ou antigo funcionário titular ►M112 de uma pensão de aposentação ou de um subsídio de invalidez ◄ ◄ falecido que não tiverem requerido a liquidação dos seus direitos a pensão ►M112 ou subsídio ◄ no ano posterior à data da morte do funcionário ►M62 ou antigo funcionário titular ►M112 de uma pensão de aposentação ou de um subsídio de invalidez ◄ ◄ perdem os seus direitos, salvo no caso de força maior devidamente comprovada.

Artigo 43.º

O ►M62 antigo funcionário ◄ e os seus sucessores, chamados a beneficiar das prestações previstas no presente regime de pensões, são obrigados a apresentar os documentos escritos que possam ser exigidos e a informar a instituição referida no segundo parágrafo do artigo 45.º de qualquer elemento susceptível de modificar o seu direito à prestação.

Artigo 44.º

O funcionário cujo direito à pensão for suprimido em todo ou em parte, a título ►M112 temporário ◄, em aplicação do disposto ►M112 no artigo 9.º do anexo IX do Estatuto ◄, tem o direito de requerer o reembolso das importâncias por ele pagas a título de contribuição para o regime de pensões, porporcionalmente à redução efectuada na pensão.

Secção III

Pagamento das prestações

Artigo 45.º

As prestações previstas no presente regime de pensões são pagas mensalmente e à data do seu vencimento.

▼B

O serviço destas prestações é assegurado, ►M15 em nome ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ ◄, pela instituição designada pelas entidades com competência orçamental e nenhuma outra instituição pode, seja sob que denominação for, pagar pelos seus fundos próprios qualquer prestação prevista no presente regime de pensões.

▼M112

Em relação aos titulares de pensões, residentes na União Europeia, as prestações serão pagas em euros num banco ►M131 da União Europeia. ◄

Em relação aos titulares de pensões, residentes fora da União Europeia, a pensão será paga em euros num banco ►M131 da União Europeia no ◄ Estado-Membro de residência. A título excepcional, pode ser paga ►M131 ———— ◄ em divisas estrangeiras no país de residência, por conversão com base nas taxas de câmbio mais actuais utilizadas para a execução do orçamento geral da União Europeia.

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

▼M62

————————

▼B

Artigo 46.º

Qualquer importância devida por um funcionário ►M62 ou antigo funcionário titular ►M112 de uma pensão de aposentação ou de um subsídio de invalidez ◄ ◄ ►M128 ►C7 à União ◄ ◄, à data em que o interessado tiver direito a qualquer prestação prevista no presente regime de pensões, é deduzida do montante das prestações a que tiver direito ou das prestações devidas aos seus sucessores. Este reembolso pode ser repartido por vários meses.

▼M62

————————

▼B

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Artigo 48.º

O funcionário, a quem for aplicável o disposto no Estatuto, de acordo com o preceituado nas disposições transitórias, beneficia do direito a pensão a partir da data da sua inscrição no regime provisório de previdência comum às instituições ►M128 ►C7 da União ◄ ◄.

Não obstante qualquer disposição em contrário do Estatuto, o funcionário beneficia, a seu pedido, deste direito a pensão a contar da data da sua entrada, a qualquer título, ao serviço de uma das instituições ►M128 ►C7 da União Europeia ◄ ◄. No caso de o funcionário não ter pago contribuições para o regime de previdência durante a totalidade ou parte dos seus serviços anteriores, ser-lhe-á possível adquirir, mediante pagamentos fraccionados, o direito para que não pôde contribuir. O montante das cotizações pagas pelo funcionário e das cotizações correspondentes pagas pela instituição é considerado como figurando por conta do funcionário para o regime provisório de previdência à data da entrada em vigor do Estatuto.

▼B

Artigo 49.º

Se o funcionário tiver utilizado a faculdade de retirar da sua conta no regime provisório de previdência comum às instituições ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ as importâncias que fosse obrigado a pagar no seu país de origem para aí garantir a manutenção do direito a pensão, o seu direito a pensão é, relativamente ao período da sua inscrição no regime provisório de previdência, reduzido proporcionalmente às quantias que o funcionário tiver retirado da sua conta.

O disposto no parágrafo anterior não se aplica ao funcionário que, nos três meses posteriores à data a partir da qual lhe foi aplicável o disposto no Estatuto, requereu a reposição das referidas importâncias acrescidas dos juros compostos à taxa de 3,5 % ao ano.

Artigo 50.º

O funcionário, a quem for aplicável o disposto no Estatuto, por força das disposições transitórias, pode, se cessar funções aos 65 anos de idade, sem contudo ter completado os dez anos de serviço previstos no primeiro parágrafo do artigo 77.º do Estatuto, optar entre a atribuição de uma compensação calculada de acordo com o preceituado no artigo 12.º e uma pensão proporcional calculada de acordo com o preceituado no segundo parágrafo do artigo 77.º do Estatuto.

Artigo 51.º

O disposto no presente regime de pensões é aplicável às viúvas e aos sucessores dos agentes falecidos em actividade antes da entrada em vigor do Estatuto e aos agentes atingidos, antes da entrada em vigor do Estatuto, por uma invalidez permanente considerada como total nos termos do artigo 78.º do Estatuto, sob condição do pagamento ►M128 ►C7 à União ◄ ◄ das importâncias que figurem na conta do interessado aberta com fundamento no regime provisório de previdência comum às instituições ►M128 ►C7 da União ◄ ◄. ►M15 ►M128 ►C7 A União ◄ ◄ toma a seu cargo ◄ o pagamento das prestações previstas neste regime de pensões.

▼**M112**

ANEXO IX

Processo disciplinar

Secção 1

Disposições gerais

Artigo 1.º

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

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

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

Artigo 2.º

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

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

3. As ►**M131** entidades competentes para proceder a nomeações de cada instituição ◄ devem aprovar as regras de execução do presente artigo de acordo com o artigo 110.º do Estatuto.

Artigo 3.º

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

a) Decidir que não pode ser formulada qualquer acusação contra o funcionário, caso em que o funcionário será informado da decisão por escrito; ou

▼**M112**

b) Decidir, ainda que tenha havido eventual ou efectivo incumprimento de obrigações, não aplicar qualquer sanção disciplinar e, se adequado, dirigir uma advertência ao funcionário; ou

c) Em caso de incumprimento de obrigações, na acepção do artigo 86.º do Estatuto:

i) decidir instaurar o processo disciplinar previsto na secção 4 do presente anexo, ou

ii) decidir instaurar um processo disciplinar perante o Conselho de Disciplina.

Artigo 4.º

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

Secção 2

Conselho de Disciplina

Artigo 5.º

1. ►**M131** É criado em cada instituição um Conselho de Disciplina, a seguir designado «Conselho», exceto nos casos em que duas ou mais agências decidam, nos termos do artigo 9.º, n.º 1-A, do Estatuto, criar um Conselho Comum. ◄ O Conselho de Disciplina incluirá pelo menos um membro, que pode ser o presidente, escolhido fora da instituição.

2. O Conselho de Disciplina é composto por um presidente e quatro membros permanentes que podem ser substituídos por suplentes e, nos casos que envolvam um funcionário de grau até AD 13, dois membros suplementares do mesmo grupo de funções e do mesmo grau que o funcionário objecto do processo disciplinar.

3. Os membros permanentes do Conselho de Disciplina e os seus suplentes serão designados de entre os funcionários em actividade do grau AD 14 ou superior, relativamente a todos os casos, excepto os que digam respeito aos funcionários do grau AD 16 ou AD 15.

4. Os membros do Conselho de Disciplina e os seus suplentes serão designados de entre os funcionários em actividade do grau AD 16, relativamente aos casos que digam respeito aos funcionários do grau AD 16 ou AD 15.

5. A entidade competente para proceder a nomeações e o Comité do Pessoal acordarão num procedimento *ad hoc* para designar os dois membros suplementares referidos no n.º 2, os quais devem fazer parte do Conselho de Disciplina nos casos que envolvam um funcionário afectado num país terceiro.

Artigo 6.º

1. A entidade competente para proceder a nomeações e o Comité do Pessoal designarão cada um, simultaneamente, dois membros permanentes e dois suplentes.

2. O presidente e o seu suplente serão designados pela entidade competente para proceder a nomeações.

▼**M112**

3. O presidente, os membros e os suplentes são designados por um período de três anos. No entanto, relativamente aos membros e aos suplentes, as instituições podem prever um prazo inferior, mas no mínimo de um ano.

4. Os dois membros do Conselho de Disciplina alargado, na acepção do n.º 2 do artigo 5.º do presente anexo, são designados do seguinte modo:

a) A entidade competente para proceder a nomeações estabelecerá uma lista contendo, se possível, os nomes de dois funcionários de cada grau de cada grupo de funções. Simultaneamente, o Comité do Pessoal transmitirá à entidade competente para proceder a nomeações uma lista estabelecida do mesmo modo;

b) Nos dez dias seguintes à notificação do relatório em que se baseia a decisão de iniciar o processo disciplinar ou o procedimento previsto no artigo 22.º do Estatuto, o presidente do Conselho de Disciplina, na presença do interessado, procederá ao sorteio a partir das listas acima referidas, dos nomes dos dois membros do Conselho de Disciplina, sorteando um de cada lista. O presidente pode decidir ser substituído pelo secretário neste procedimento. O presidente notificará a composição do Conselho de Disciplina ao funcionário em causa e cada um dos seus membros.

5. Nos cinco dias seguintes à constituição do Conselho de Disciplina, o funcionário em causa pode recusar um dos membros do Conselho de Disciplina. A instituição pode igualmente recusar um dos membros do Conselho de Disciplina.

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

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

Artigo 7.º

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

Artigo 8.º

1. O presidente e os membros do Conselho de Disciplina serão plenamente independentes no exercício das suas funções.

2. As deliberações e os trabalhos do Conselho de Disciplina são secretos.

Secção 3

Sanções disciplinares

Artigo 9.º

1. A entidade competente para proceder a nomeações pode aplicar uma das seguintes sanções:

a) Advertência por escrito;

b) Repreensão;

▼**M112**

c) Suspensão de subida de escalão por um período determinado que pode variar entre um e 23 meses;

d) Descida de escalão;

e) Classificação num grau inferior por um período determinado que pode variar entre 15 dias e um ano;

f) Classificação num grau inferior no mesmo grupo de funções;

g) Classificação num grupo de funções inferior, com ou sem descida de grau;

h) Demissão e, quando justificado, segundo as circunstâncias, a redução da pensão ou a retenção, por um período determinado, de um montante do subsídio de invalidez; os efeitos desta sanção não serão extensivos aos dependentes do funcionário. Contudo, em caso de redução, o rendimento do ex-funcionário não pode ser inferior ao mínimo vital previsto no artigo 6.º do anexo VIII, acrescido das eventuais prestações familiares devidas.

2. Se o funcionário estiver a receber uma pensão de aposentação ou um subsídio de invalidez, a entidade competente para proceder a nomeações pode decidir reter um montante da pensão ou do subsídio de invalidez, durante um período determinado; os efeitos desta sanção não serão extensivos aos dependentes do funcionário. No entanto, o rendimento do funcionário não pode ser inferior ao mínimo vital previsto no artigo 6.º do anexo VIII, acrescido das eventuais prestações familiares devidas.

3. A mesma falta não pode dar origem a mais de uma sanção disciplinar.

Artigo 10.º

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

a) A natureza da falta e as circunstâncias em que ocorreu;

b) A importância do prejuízo causado à integridade, à reputação ou aos interesses das instituições em consequência da falta cometida;

c) O grau de dolo ou da negligência que envolve a falta cometida;

d) Os motivos que levaram o funcionário a cometer a falta;

e) O grau e a antiguidade do funcionário;

f) O grau de responsabilidade pessoal do funcionário;

g) O nível das funções e das responsabilidades do funcionário;

h) A repetição dos actos ou comportamentos faltosos;

▼**M112**

i) A conduta do funcionário ao longo da sua carreira.

Secção 4

Processo disciplinar sem recurso ao conselho de disciplina

Artigo 11.º

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

Secção 5

Processo disciplinar perante o conselho de disciplina

Artigo 12.º

1. A entidade competente para proceder a nomeações submeterá um relatório ao Conselho de Disciplina que indique claramente os factos imputados e, quando adequado, as circunstâncias em que ocorreram, incluindo qualquer circunstância agravante ou atenuante.

2. O relatório será transmitido ao funcionário acusado e ao presidente do Conselho de Disciplina, que o levará ao conhecimento dos membros do Conselho de Disciplina.

Artigo 13.º

1. Logo que receba o relatório, o funcionário acusado tem o direito de conhecer integralmente o seu processo individual e de tirar cópias de todos os documentos relevantes do processo, incluindo dos elementos de prova que lhe sejam favoráveis.

2. O funcionário acusado dispõe, para preparar a sua defesa, de um prazo mínimo de quinze dias, a contar da data da recepção do relatório que dá início ao processo disciplinar.

3. O funcionário acusado pode ser assistido por uma pessoa da sua escolha.

Artigo 14.º

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

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

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

▼**M112**

Artigo 15.º

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

Artigo 16.º

1. O funcionário acusado será ouvido pelo Conselho de Disciplina; nesta ocasião, pode apresentar observações escritas ou orais, pessoalmente ou por intermédio de um representante. Pode apresentar testemunhas.

2. A instituição é representada no Conselho de Disciplina por um funcionário mandatado para o efeito pela entidade competente para proceder a nomeações, que dispõe, para o efeito, de direitos idênticos aos do funcionário acusado.

3. O Conselho de Disciplina pode ouvir funcionários do OLAF responsáveis pela investigação, quando tiver sido aberta uma averiguação por este organismo.

Artigo 17.º

1. Se o Conselho de Disciplina não se julgar suficientemente esclarecido sobre os factos imputados ao interessado, ou sobre as circunstâncias em que estes ocorreram, pode ordenar que se proceda a instrução contraditória.

2. A instrução contraditória será conduzida pelo presidente ou por um membro do Conselho de Disciplina, em nome do Conselho. Para efeitos da instrução contraditória, o Conselho de Disciplina pode solicitar que lhe seja transmitido qualquer documento relacionado com o processo que lhe foi submetido. A instituição respectiva responderá a qualquer pedido desse tipo dentro do prazo eventualmente fixado pelo Conselho de Disciplina. Quando um pedido deste tipo for dirigido ao funcionário acusado, será tomada devida nota de uma eventual recusa em responder.

Artigo 18.º

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

Artigo 19.º

1. O presidente do Conselho de Disciplina não vota, excepto se se tratar de questões processuais ou em caso de empate na votação.

2. O presidente assegura a execução das decisões tomadas pelo Conselho de Disciplina e leva ao conhecimento de cada um dos seus membros todas as informações e documentos relativos ao processo.

Artigo 20.º

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

▼**M112**

Artigo 21.º

1. As despesas efectuadas no decurso do processo disciplinar por iniciativa do funcionário acusado, nomeadamente os honorários pagos a uma pessoa escolhida para o assistir ou para assegurar a sua defesa, serão suportadas pelo funcionário quando do processo disciplinar resultar a aplicação de uma das sanções previstas no artigo 9.º do presente anexo.

2. No entanto, a entidade competente para proceder a nomeações pode decidir diferentemente, em casos excepcionais em que a carga seja excessiva para o funcionário em causa.

Artigo 22.º

1. Após ter ouvido o funcionário, a entidade competente para proceder a nomeações tomará a sua decisão de acordo com os artigos 9.º e 10.º do presente anexo, no prazo de dois meses a contar da recepção do parecer do Conselho de Disciplina. A decisão deve ser fundamentada.

2. Se a entidade competente para proceder a nomeações decidir encerrar o processo sem aplicação de qualquer sanção disciplinar, informará imediatamente por escrito o funcionário. Este pode solicitar que esta decisão conste do seu processo individual.

Secção 6

Suspensão

Artigo 23.º

1. Quando a autoridade competente para proceder a nomeações acusar um funcionário de falta grave, quer por incumprimento das suas obrigações profissionais, quer por infracção de direito comum, pode suspendê-lo imediatamente por um período determinado ou indeterminado.

2. A autoridade competente para proceder a nomeações tomará esta decisão após ter ouvido o funcionário acusado, salvo em circunstâncias excepcionais.

Artigo 24.º

1. A decisão de suspensão deve especificar se, durante o período de suspensão, o funcionário conserva a sua remuneração completa ou se lhe é aplicada uma retenção e, neste caso, qual o seu montante. O montante pago ao funcionário não pode, em caso algum, ser inferior ao mínimo vital previsto no artigo 6.º do anexo VIII do presente Estatuto, acrescido das eventuais prestações familiares devidas.

2. A situação do funcionário suspenso deve ser definitivamente regulada no prazo de seis meses a contar da data em que a decisão de suspensão produz efeitos. Se não tiver sido tomada qualquer decisão no termo do prazo de seis meses, o funcionário em causa receberá, de novo, a sua remuneração completa, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

3. A retenção sobre a remuneração pode ser mantida para além do prazo de seis meses a que se refere o n.º 2 se o funcionário for incriminado pela lei penal pelos mesmos factos e se se encontrar detido em consequência dessa incriminação. Neste caso, o funcionário não receberá a sua remuneração completa até que o tribunal competente tenha decidido a sua libertação.

4. Os montantes retidos nos termos do n.º 1 serão reembolsados ao funcionário se a decisão final impuser uma sanção disciplinar não superior a advertência por escrito, repreensão ou suspensão de subida de escalão por um período determinado; neste último caso, o reembolso será acrescido de juros compostos à taxa definida no artigo 12.º do anexo XII.

▼M112

Secção 7

Processo penal paralelo

Artigo 25.º

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

Secção 8

Disposições finais

Artigo 26.º

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

Artigo 27.º

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

Artigo 28.º

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

Artigo 29.º

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

▼M131

Artigo 30.º

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

▼**M67**

ANEXO X

Disposições especiais e derrogatórias aplicáveis aos funcionários cujo lugar de afectação seja umpaís terceiro

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

O presente anexo estabelece as disposições especiais e derrogatórias aplicáveis aos funcionários ►**M128** ►**C7** da União Europeia ◄ ◄ cujo lugar de afectação seja um país terceiro.

Apenas podem ser recrutados, com vista a tal afectação, nacionais dos Estados-membros ►**M128** ►**C7** da União ◄ ◄, não podendo a Autoridade investida do poder de nomeação recorrer à derrogação prevista na alínea a) do artigo 28.º do Estatuto.

As disposições gerais de execução serão adoptadas nos termos do artigo 110.º do Estatuto.

Artigo 2.º

Por decisão da Autoridade investida do poder de nomeação, tomada por conveniência do serviço, proceder-se-á periodicamente à transferência dos funcionários, em caso de necessidade independentemente de qualquer vaga de emprego.

▼**M112**

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

▼**M67**

Artigo 3.º

►**M112** No quadro do procedimento de mobilidade, a entidade competente para proceder a nomeações pode decidir que um funcionário que esteja afectado num país terceiro seja temporariamente afectado, com o seu lugar, à sede da instituição ou a qualquer outro local de afectação na ►**M128** ►**C7** União ◄ ◄; essa afectação, que não é precedida de publicação de anúncio de vaga de lugar, não pode exceder quatro anos. ◄ Em derrogação do primeiro parágrafo do artigo 1.º, a Autoridade investida do poder de nomeação, pode decidir, com base nas disposições gerais de aplicação, que o funcionário fique submetido a certas disposições do presente anexo com exclusão dos seus artigos 5.º, 10.º e 12.º, durante o período dessa afectação temporária.

CAPÍTULO II

OBRIGAÇÕES

Artigo 4.º

O funcionário deve exercer as suas funções no lugar a que é afectado aquando do seu recrutamento ou aquando da sua transferência por conveniência do serviço na sequência do procedimento de mobilidade.

▼**M112**

Artigo 5.º

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

▼M112

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

▼M67

CAPÍTULO III

CONDIÇÕES DE TRABALHO

▼M131

Artigo 6.º

O funcionário tem direito, por ano civil, a férias anuais de dois dias úteis por cada mês de serviço.

Não obstante o primeiro parágrafo, os funcionários já afetados num país terceiro em 1 de janeiro de 2014 têm direito a:

— três dias úteis, de 1 de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014;

— dois dias úteis e meio, de 1 de janeiro de 2015 a 31 de dezembro de 2015.

Artigo 7.º

No ano do início ou da cessação de funções num país terceiro, o funcionário tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês inteiro de serviço, a dois dias úteis por fração de mês superior a 15 dias e a um dia útil por cada fração de mês igual ou inferior a 15 dias.

Se um funcionário, por razões não imputáveis às necessidades do serviço, não tiver gozado na totalidade as suas férias anuais antes do final do ano civil em curso, o reporte de férias para o ano seguinte não pode exceder 14 dias úteis.

▼M67

Artigo 8.º

A Autoridade investida do poder de nomeação pode atribuir ao funcionário, a título excepcional, por decisão especial e fundamentada, um período de recuperação, atendendo às condições de vida particularmente difíceis no seu lugar de afectação. A Autoridade investida do poder de nomeação determinará, para cada um desses lugares, a ou as cidades onde esse período pode ser passado.

▼M131

Os funcionários que participem em cursos de formação profissional nos termos do artigo 24.º-A do Estatuto e a quem foi atribuído um período de recuperação nos termos do primeiro parágrafo comprometem-se, se adequado, a combinar os seus períodos de formação profissional com o seu período de recuperação.

▼M67

Artigo 9.º

▼M131

1. O período de férias anuais pode ser gozado seguido ou interpoladamente, de acordo com a conveniência do funcionário e tendo em conta as necessidades do serviço. Deve, contudo, compreender pelo menos um período de duas semanas consecutivas.

▼M67

2. O período de recuperação previsto no artigo 8.º não pode exceder quinze ►M112 dias úteis ◄ por cada ano de serviço. ►M112 ——————— ◄

A duração do período de recuperação é acrescida de um período para transporte, nos termos do artigo 7.º do Anexo V do Estatuto.

▼M128

Artigo 9.º-A

Durante a licença parental e a licença para assistência à família, tal como previsto nos artigos 42.º-A e 42.º-B do Estatuto, os artigos 5.º, 23.º e 24.º do presente anexo continuam a aplicar-se durante um período máximo acumulado de seis meses por cada período de afectação de dois anos num país terceiro e o artigo 15.º do anexo continua a aplicar-se durante um período máximo acumulado de nove meses por cada período de afectação de dois anos num país terceiro.

▼M67

CAPÍTULO IV

REGIME PECUNIÁRIO E REGALIAS SOCIAIS

Secção 1

REGIME PECUNIÁRIO, PRESTAÇÕES FAMILIARES

▼M131

Artigo 10.º

1. É fixado um subsídio de condições de vida em função do local de afetação do funcionário, em percentagem de um montante de referência. Esse montante de referência é constituído pelo total do vencimento base bem como pelo subsídio de expatriação, abono de lar e abono por filho a cargo, deduzindo-se os descontos obrigatórios mencionados no presente Estatuto e nos regulamentos adotados para aplicação do mesmo.

Caso o lugar de afetação do funcionário seja um país cujas condições de vida podem ser consideradas equivalentes às habituais na União Europeia, não é pago qualquer subsídio dessa natureza.

Para os outros lugares de afetação, o subsídio de condições de vida é fixado tendo em conta, nomeadamente, os seguintes parâmetros:

— meio sanitário e hospitalar

— condições de segurança

— condições climatéricas

— grau de isolamento

— outras condições locais.

O subsídio de condições de vida fixado para cada lugar de afetação é anualmente objeto de avaliação e, se for caso disso, de uma revisão por parte da entidade competente para proceder a nomeações, após parecer do Comité de Pessoal.

A entidade competente para proceder a nomeações pode decidir atribuir um prémio suplementar, além do subsídio de condições de vida, caso se trate de um funcionário com mais do que uma afetação num local considerado difícil ou muito difícil. Esse prémio suplementar não excede 5 % do montante de referência a que se refere o primeiro parágrafo, e a entidade competente para proceder a nomeações fundamenta devidamente as suas decisões individuais, a fim de respeitar a igualdade de tratamento, baseando-se no nível de dificuldade da afetação precedente.

▼M131

2. Caso as condições de vida no lugar de afetação ponham em perigo a segurança física do funcionário, é-lhe pago um subsídio complementar, a título temporário, por decisão especial e fundamentada da entidade competente para proceder a nomeações. Esse subsídio é fixado em percentagem do montante de referência, definido no n.º 1, primeiro parágrafo:

— se a entidade recomendar aos seus agentes que não instalem a família ou outras pessoas a cargo no lugar de afetação em causa, desde que essa recomendação seja seguida;

— se a autoridade decidir reduzir temporariamente o número dos agentes em exercício no lugar de afetação em causa.

Em casos devidamente justificados, a entidade competente para proceder a nomeações pode também determinar que uma afetação não é adequada para famílias. O subsídio supra mencionado é pago aos agentes que respeitam essa determinação.

3. As disposições de aplicação do presente artigo são decididas pela entidade competente para proceder a nomeações.

▼M67

Artigo 11.º

A remuneração, assim como os subsídios referidos no artigo 10.º são pagos em ►M94 euros ◄ na ►M131 União Europeia. ◄ Estão sujeitos aos coeficientes de correcção aplicáveis à remuneração dos funcionários afectados na Bélgica.

Artigo 12.º

A pedido do funcionário, a Autoridade investida no poder de nomeação pode decidir pagar a remuneração, no todo ou em parte, na moeda do país de afectação. Esse montante é, então, afectado do coeficiente de correcção do local de afectação, sendo convertido com base na taxa de câmbio correspondente.

Em casos excepcionais devidamente justificados, a Autoridade Investida do Poder de Nomeação pode efectuar esse pagamento no todo ou em parte em moeda diferente da do local de afectação, através de modalidades adequadas que garantam amanutenção do poder de compra.

▼M131

Artigo 13.º

Tendo em vista assegurar em toda a medida do possível a igualdade do poder de compra dos funcionários, independentemente do lugar de afetação, o coeficiente de correção previsto no artigo 12.º é atualizado uma vez por ano, nos termos do Anexo XI. No que diz respeito à atualização, todos os valores, tal como fixados nos atos jurídicos relevantes, são entendidos como valores de referência. A Comissão publica os valores atualizados, no prazo de duas semanas após a atualização, na série C do *Jornal Oficial da União Europeia*, para informação.

Contudo, se a variação do custo de vida, medida segundo o coeficiente de correção e a taxa de câmbio correspondente, se revelar superior a 5 % desde a última atualização para um determinado país, realiza-se uma atualização provisória de adaptação desse coeficiente pelo procedimento previsto no primeiro parágrafo.

▼M67

Artigo 14.º

A Comissão apresentará anualmente ao Conselho um relatório sobre a aplicação do presente anexo e nomeadamente sobre a fixação da taxa do subsídio de condições de vida, nos termos do artigo 10.º

▼M67

Artigo 15.º

O funcionário beneficia, nas condições fixadas pela Autoridade investida do poder de nomeação, de um subsídio escolar destinado a cobrir as despesas efectivas de escolaridade, atribuído mediante apresentação de documentos justificativos. Salvo casos excepcionais sobre os quais decide a Autoridade investida do poder de nomeação, esse abono não pode exceder um limite correspondente a três vezes o dobro do limite do subsídio escolar.

Artigo 16.º

O reembolso de despesas aos funcionários efectua-se, mediante pedido devidamente justificado do funcionário, ►M112 em euros, na divisa do país de afectação ou na divisa em que a despesa foi efectuada. ◄

Os subsídios de instalação e de reinstalação podem ser pagos, à escolha do funcionário, em ►M94 euros ◄ ou na moeda do local de instalação e de reinstalação; neste último caso, esses subsídios são afectados do coeficiente de correcção fixado para esses locais e convertidos à taxa de câmbio correspondente.

Secção 2

NORMAS RELATIVAS AO REEMBOLSO DAS DESPESAS

Artigo 17.º

O funcionário ►M112 que beneficie de um alojamento ao abrigo dos artigos 5.º ou 23.º do presente anexo e, ◄ se veja obrigado, por motivos alheios à sua vontade, a mudar de residência para o lugar de afectação, é reembolsado, por decisão especial e fundamentada da Autoridade investida do poder de nomeação, mediante apresentação dos documentos justificativos e de acordo com as disposições previstas em matéria de mudança de residência, das despesas efectuadas para a mudança ►M112 do mobiliário e dos objectos de uso pessoal ◄.

Nesse caso, ►M112 as outras despesas resultantes dessa mudança de residência ◄ são reembolsadas ao funcionário, mediante apresentação de documentos justificativos e até ao limite igual a metade do subsídio de instalação.

Artigo 18.º

Ao funcionário que, no local de afectação, se encontre alojado em hotel, dado que o alojamento previsto no artigo 5.º ainda não lhe pôde ser atribuído ou deixou de ser posto à sua disposição, ou, ainda, que não pôde tomar posse do alojamento por razões alheias à sua vontade, serão reembolsadas, em relação a si e à sua família, mediante apresentação das facturas, as despesas de hotel, com a aprovação prévia da Autoridade investida do poder de nomeação.

▼M112

O funcionário beneficia, além disso, das ajudas de custo previstas no artigo 10.º do anexo VII, reduzidas de 50 %, excepto em caso de força maior a apreciar pela entidade competente para proceder a nomeações.

▼M67

No caso de o alojamento não poder ser assegurado num estabelecimento hoteleiro, o ►M112 funcionário ◄ tem direito, mediante prévio acordo da Autoridade investida do poder de nomeação, ao reembolso das despesas efectivas de arrendamento de um alojamento provisório.

▼**M112**

Artigo 19.º

Quando as deslocações por razões directamente ligadas ao exercício das suas funções não forem asseguradas por um veículo de serviço, o funcionário recebe um subsídio de quilometragem pela utilização do seu veículo pessoal, cujo montante é fixado pela autoridade investida do poder de nomeação.

▼**M67**

Artigo 20.º

O funcionário tem direito para si próprio e, no caso de ter direito ao abono de chefe de família, para o cônjuge e para as pessoas a seu cargo que com ele coabitem, ao reembolso das despesas de viagem ocasionadas por períodos de recuperação do local de afectação até ao local de recuperação autorizado.

O reembolso dessas despesas efectua-se por decisão especial mediante apresentação dos bilhetes de avião,independentemente da distância, quando a ligação por cominho-de-ferro for inexistente ou impraticável.

Artigo 21.º

▼**M112**

Quando o funcionário for obrigado a mudar de residência em cumprimento do artigo 20.º do Estatuto, aquando da sua entrada em funções ou em caso de mutação, a instituição suportará, nas condições fixadas pela entidade competente para proceder a nomeações e em função das condições de alojamento que possam ser fornecidas no local de afectação, os custos de:

a) Mudança total ou parcial do seu mobiliário e dos objectos de uso pessoal a partir do local onde se encontrem até ao local de afectação, e do transporte dos seus objectos de uso pessoal, em caso de colocação à disposição de um alojamento não mobilado;

▼**C4**

b) Transporte dos objectos de uso pessoal e de armazenamento do mobiliário e dos objectos de uso pessoal, em caso de colocação à disposição de um alojamento mobilado.

▼**M67**

Aquando da cessação definitiva de funções ou em caso de falecimento, a Instituição assume, nas condições fixadas pela Autoridade investida do poder de nomeação, o encargo das despesas efectivas ocasionadas ou pelo transporte do mobiliário pessoal a partir do local onde se encontra esse mobiliário até ao local de origem, ou pelo transporte dos objectos de uso pessoal do local de afectação até ao local de origem, não se excluindo esses reembolsos entre si.

Se o funcionário falecido era solteiro, essas despesas são pagas aos seus sucessores.

Artigo 22.º

O subsídio de alojamento provisório e as despesas de transporte dos objectos de uso pessoal do cônjuge e das pessoas a cargo são pagos adiantadamente pela Instituição ao funcionário estagiário.

No caso de este não ser nomeado funcionário efectivo no termo do período de estágio, a instituição pode em casos excepcionais, actuar no sentido de recuperar até metade destas somas, nos termos das disposições estabelecidas pela Autoridade investida do poder de nomeação.

▼**M131**

Artigo 23.º

Com base numa lista de países a definir pela entidade competente para proceder a nomeações, e se o funcionário não beneficiar de um alojamento posto à sua disposição pela instituição, a entidade competente para proceder a nomeações paga ao funcionário um subsídio de alojamento ou reembolsa a renda paga pelo funcionário.

▼**M131**

O subsídio de alojamento é pago mediante apresentação de um contrato de arrendamento, salvo se, por motivos devidamente fundamentados, relacionados com as práticas e as condições locais no lugar de afetação no país terceiro em causa, a entidade competente para proceder a nomeações dispensar do cumprimento dessa obrigação. O subsídio de alojamento é calculado, principalmente, em função do nível das funções do funcionário e, acessoriamente, da composição da família a seu cargo.

A renda é reembolsada, desde que o alojamento tenha sido expressamente autorizado pela entidade competente para proceder a nomeações e corresponda, principalmente, ao nível das funções do funcionário e, acessoriamente, à composição da família a seu cargo.

As regras de aplicação do presente artigo são estabelecidas pela entidade competente para proceder a nomeações. O subsídio de alojamento nunca pode exceder os custos incorridos pelo funcionário.

▼**M67**

Secção 3

SEGURANÇA SOCIAL

Artigo 24.º

O funcionário, o seu cônjuge, os filhos e as outras pessoas a seu cargo são cobertos por um seguro complementar de doença, que cobre a diferença entre as despesas efectivamente feitas e as prestações do regime de cobertura previsto no artigo 72.º do Estatuto, com exclusão do seu n.º 3.

Metade do prémio necessário para cobrir esse seguro fica a cargo do segurado, não podendo essa metade, no entanto, ser superior a 0,6 % do seu vencimento de base; o remanescente do prémio fica a cargo da instituição.

O funcionário, o seu cônjuge, os seus filhos e as outras pessoas a cargo, beneficiam de um seguro contra o risco de repatriação sanitária em caso de urgência ou de extrema urgência, ficando o prémio inteiramente a cargo da instituição.

Artigo 25.º

O cônjuge, os filhos e as outras pessoas a cargo do funcionário beneficiam de um seguro que abrange os acidentes que podem ocorrer fora da ►**M128** ►**C7** União ◄ ◄ nos países constantes de uma lista elaborada para esse efeito pela Autoridade investida do poder de nomeação.

Metade do prémio respectivo fica a cargo do funcionário e a outra metade constitui encargo da instituição.

▼**M112**

———————

▼M131

ANEXO XI

Regras de execução dos artigos 64.º e 65.º do estatuto

CAPÍTULO 1

ATUALIZAÇÃO ANUAL DO NÍVEL DAS REMUNERAÇÕES PREVISTO NO ARTIGO 65.º, N.º 1, DO ESTATUTO

Secção 1

Fatores que determinam as atualizações anuais

Artigo 1.º

1. *Relatório do Serviço de Estatística da União Europeia (Eurostat)*

Para efeitos da atualização prevista no artigo 65.º, n.º 1, do Estatuto e no artigo 13.º do Anexo X, o Eurostat elabora anualmente, antes do final do mês de outubro, um relatório sobre a evolução do custo de vida na Bélgica e no Luxemburgo, as paridades económicas entre Bruxelas e certos locais nos Estados-Membros e em países terceiros, se necessário, e a evolução do poder de compra das remunerações dos funcionários nacionais das administrações centrais.

2. *Evolução do custo de vida na Bélgica e no Luxemburgo*

O Eurostat elabora um índice para determinar a evolução do custo de vida para os funcionários da União na Bélgica e no Luxemburgo. Este índice (a seguir designado «índice conjunto») é calculado através da ponderação da inflação nacional (medida pelos índices harmonizados de preços no consumidor (IHPC), no caso da Bélgica, e pelo índice de preços no consumidor (IPC), no caso do Luxemburgo) entre o mês de junho do ano anterior e o mês de junho do ano em curso, de acordo com a distribuição dos funcionários afetados a esses Estados-Membros.

3. *Evolução do custo de vida fora de Bruxelas*

a) O Eurostat calcula, de acordo com os institutos nacionais de estatística ou outras autoridades competentes dos Estados-Membros conforme previsto no Regulamento (CE) n.º 223/2009 do Parlamento Europeu e do Conselho ([1]) (a seguir designados «institutos nacionais de estatística ou outras autoridades competentes dos Estados-Membros»), as paridades económicas que estabelecem as equivalências do poder de compra:

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

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

b) As paridades económicas referem-se ao mês de junho de cada ano.

c) As paridades económicas são calculadas de forma a que cada posição elementar possa ser atualizada duas vezes por ano e verificada por inquérito direto pelo menos de cinco em cinco anos. Para efeitos da atualização das paridades económicas, o Eurostat utiliza a evolução do índice harmonizado de preços no consumidor dos Estados-Membros e os índices mais adequados, tal como definidos pelo «Grupo dos artigos 64.º e 65.º do Estatuto» a que se refere o artigo 13.º.

([1]) Regulamento (CE) n.º 223/2009 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2009, relativo às Estatísticas Europeias e que revoga o Regulamento (CE, Euratom) n.º 1101/2008 relativo à transmissão de informações abrangidas pelo segredo estatístico ao Serviço de Estatística das Comunidades Europeias, o Regulamento (CE) n. o 322/97 do Conselho relativo às estatísticas comunitárias e a Decisão 89/382/CEE, Euratom do Conselho que cria o Comité do Programa Estatístico das Comunidades Europeias (JO L 87 de 31.3.2009, p. 164).

▼**M131**

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

4. *Evolução do poder de compra das remunerações dos funcionários nacionais das administrações centrais (indicadores específicos)*

a) Para medir a percentagem da evolução positiva ou negativa do poder de compra das remunerações nas funções públicas nacionais, o Eurostat, com base nos dados fornecidos antes do final de setembro pelos institutos nacionais de estatística ou outras autoridades adequadas dos Estados-Membros, calcula indicadores específicos refletindo a evolução das remunerações reais dos funcionários nacionais da administração central, entre o mês de julho do ano anterior e o mês de julho do ano em curso. Ambas devem incluir um doze avos de todos os elementos pagos anualmente.

Os indicadores específicos são estabelecidos sob duas formas:

i) um indicador para cada um dos grupos de funções, tal como definidos no Estatuto,

ii) um indicador médio ponderado com base nos efetivos dos funcionários públicos nacionais correspondentes a cada grupo de funções.

Cada um desses indicadores é estabelecido em termos brutos e líquidos reais. Na passagem do bruto ao líquido, têm-se em conta os descontos obrigatórios e os elementos fiscais gerais.

Para estabelecer os indicadores brutos e líquidos para o total da União Europeia, o Eurostat utiliza uma amostra composta pelos seguintes Estados-Membros: Bélgica, Alemanha, Espanha, França, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Áustria, Polónia, Suécia e Reino Unido. O Parlamento Europeu e o Conselho, deliberando sob proposta da Comissão nos termos do artigo 336.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, podem adotar uma nova amostra que represente, no mínimo, 75 % do produto interno bruto (PIB) da União e que será aplicável a partir do ano seguinte ao da sua aprovação. Os resultados por país são ponderados na proporção do adequado agregado do PIB nacional, medido utilizando as paridades de poder de compra indicadas nas estatísticas mais recentes, publicadas de acordo com as definições das contas nacionais constantes do Sistema Europeu de Contas em vigor nesse momento.

b) A pedido do Eurostat, os institutos nacionais de estatística ou outras autoridades adequadas dos Estados Membros fornecem-lhe as informações complementares que este julgue necessárias para estabelecer um indicador específico que meça corretamente a evolução do poder de compra dos funcionários públicos nacionais.

Se, após uma nova consulta dos institutos nacionais de estatística ou outras autoridades adequadas dos Estados Membros, o Eurostat constatar anomalias estatísticas nas informações obtidas ou a impossibilidade de estabelecer indicadores que avaliem corretamente, do ponto de vista estatístico, a evolução dos rendimentos reais dos funcionários públicos de determinado Estado-Membro, relata o facto à Comissão, fornecendo-lhe todos os elementos de apreciação.

▼M131

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

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

Artigo 2.º

Para efeitos do artigo 15.º do presente anexo, a Comissão procede regularmente a um levantamento das necessidades das instituições em matéria de recrutamento.

Secção 2

Modalidades da atualização anual das remunerações e pensões

Artigo 3.º

1. Nos termos do artigo 65.º do Estatuto, com base nos critérios definidos na secção 1 do presente anexo, as remunerações e pensões são atualizadas antes do final de cada ano, com efeitos a partir de 1 de julho.

2. O valor da atualização é igual ao produto do índice conjunto pelo indicador específico. A atualização é fixada em termos líquidos em percentagem igual para todos.

3. O valor da atualização assim fixado é incorporado, segundo o método a seguir indicado, na tabela de vencimentos base constante do artigo 66.º do Estatuto e no Anexo XIII do Estatuto, bem como nos artigos 20.º, 93.º e 133.º do Regime aplicável aos Outros Agentes:

a) O montante da remuneração e da pensão líquidas sem coeficiente de correção é acrescido ou diminuído do valor da atualização acima referida,

b) A nova tabela de vencimentos base é estabelecida determinando-se o montante bruto correspondente, após a dedução do imposto efetuada tendo em conta o n.º 4 e os descontos obrigatórios ao abrigo dos regimes da segurança social e de pensões, ao montante da remuneração líquida,

c) Para esta conversão de montantes líquidos em montantes brutos, é tida em conta a situação de um funcionário solteiro que não beneficie dos subsídios e abonos previstos no Estatuto.

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

a) Pelo fator resultante da atualização precedente; e/ou

b) Pela taxa de atualização das remunerações a que se refere o n.º 2.

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

a) Às remunerações pagas aos funcionários da União Europeia em serviço nos outros Estados-Membros e em outros locais de afetação determinados;

▼M131

b) Não obstante o artigo 82.º, n.º 1, do Estatuto, às pensões da União Europeia pagas nos outros Estados-Membros em relação à parte correspondente aos direitos adquiridos antes de 1 de maio de 2004,

são determinadas com base nos rácios entre as paridades económicas correspondentes a que se refere o artigo 1.º do presente anexo e as taxas de câmbio especificadas no artigo 63.º do Estatuto para os países pertinentes.

São aplicáveis as modalidades previstas no artigo 8.º do presente anexo que dizem respeito à retroatividade do efeito dos coeficientes de correção aplicáveis nos locais de afetação com elevada inflação.

6. Com efeito retroativo entre a data de aplicação e a data de entrada em vigor da nova atualização, as instituições procedem à correspondente atualização, positiva ou negativa, das remunerações e pensões dos funcionários, antigos funcionários e outros beneficiários.

Se essa atualização retroativa implicar uma reposição de montantes pagos em excesso, esta reposição pode ser realizada ao longo de um período máximo de 12 meses a contar da data de entrada em vigor próxima atualização anual.

CAPÍTULO 2

ATUALIZAÇÕES INTERMÉDIAS DAS REMUNERAÇÕES E PENSÕES (ARTIGO 65.º, N.º 2, DO ESTATUTO)

Artigo 4.º

1. Com efeitos a partir de 1 de janeiro, a atualização intermédia das remunerações e pensões previstas no artigo 65.º, n.º 2, do Estatuto é decidida em caso de variação sensível do custo de vida entre junho e dezembro (por referência ao limiar de sensibilidade definido no artigo 6.º do presente anexo) e tendo em conta a previsão da evolução do poder de compra durante o período de referência anual em curso.

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

Artigo 5.º

1. O Eurostat estabelece anualmente, no mês de março, a previsão da evolução do poder de compra para o período em causa, com base nas informações prestadas na reunião prevista no artigo 13.º do presente anexo.

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

2. A evolução do custo de vida na Bélgica e no Luxemburgo é medida pelo índice conjunto para o período compreendido entre junho e dezembro do ano civil precedente.

3. Para cada um dos locais de afetação que tenham sido objeto de fixação de um coeficiente de correção (com exclusão da Bélgica e do Luxemburgo), é calculada uma estimativa das paridades económicas a que se refere o artigo 1.º, n.º 3, válida para o mês de dezembro. A evolução do custo de vida é calculada de acordo com o artigo 1.º, n.º 3.

Artigo 6.º

1. O limiar de sensibilidade para o período de seis meses referido no artigo 5.º, n.º 2, do presente anexo é a percentagem correspondente a 6 % para um período de doze meses.

▼**M131**

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

a) Se o limiar de sensibilidade for atingido ou ultrapassado na Bélgica e no Luxemburgo (medido pela evolução do índice conjunto entre junho e dezembro), as remunerações são atualizadas para o conjunto dos locais de acordo com o procedimento de atualização anual;

b) Se o limiar de sensibilidade não for atingido na Bélgica e no Luxemburgo, apenas são atualizados os coeficientes de correção dos locais onde a evolução do custo de vida (expressa pela evolução dos índices implícitos entre junho e dezembro) tenha ultrapassado o limiar de sensibilidade.

Artigo 7.º

Para os efeitos do artigo 6.º do presente anexo:

O valor da atualização é igual ao índice conjunto multiplicado, se for caso disso, por metade do indicador específico previsional se este for negativo.

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

CAPÍTULO 3

DATA DE PRODUÇÃO DE EFEITOS DO COEFICIENTE DE CORREÇÃO (LOCAIS DE AFETAÇÃO COM FORTE AUMENTO DO CUSTO DE VIDA)

Artigo 8.º

1. Relativamente aos locais com um forte aumento do custo de vida (medido pela evolução dos índices implícitos) o coeficiente de correção produz efeitos antes de 1 de janeiro, para a atualização intermédia, ou antes de 1 de julho, para a atualização anual. Neste caso, trata-se de fazer coincidir a perda do poder de compra com a que seria registada num local de afetação onde a evolução do custo de vida correspondesse ao limiar de sensibilidade.

2. As datas de produção de efeitos da atualização anual são:

a) 16 de maio, para os locais de afetação cuja taxa de inflação seja superior a 6 %;

b) 1 de maio, para os locais de afetação cuja taxa de inflação seja superior a 10 %.

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

a) 16 de novembro, para os locais de afetação cuja taxa de inflação seja superior a 6 %;

b) 1 de novembro, para os locais de afetação cuja taxa de inflação seja superior a 10 %.

▼M131

CAPÍTULO 4

CRIAÇÃO E ELIMINAÇÃO DE COEFICIENTES DE CORREÇÃO (ARTIGO 64.º DO ESTATUTO)

Artigo 9.º

1. As autoridades competentes dos Estados-Membros em causa, a administração de uma instituição da União ou os representantes dos funcionários da União num determinado local de afetação, podem solicitar a criação de um coeficiente de correção específico para o local em questão.

O pedido apresentado para esse efeito deve ser fundamentado em elementos objetivos que revelem uma distorção sensível, durante vários anos, do poder de compra num determinado local de afetação em relação ao verificado na capital do Estado-Membro em causa (exceto para os Países Baixos, onde a referência é Haia em vez de Amesterdão). Se o Eurostat confirmar o caráter sensível (superior a 5 %) e duradouro da distorção, a Comissão estabelece, através de atos delegados nos termos dos artigos 111.º e 112.º do Estatuto, um coeficiente de correção para o local em questão.

2. A Comissão decide, através de atos delegados nos termos dos artigos 111.º e 112.º do Estatuto, deixar de aplicar um coeficiente de correção específico a um determinado local. Nesse caso, a decisão deve ser baseada num dos seguintes elementos:

a) Um pedido, apresentado pelas autoridades competentes do Estado-Membro em causa, pela administração de uma instituição da União ou pelos representantes dos funcionários da União num determinado local de afetação, que revele que o custo de vida nesse local de afetação apresenta uma diferença (inferior a 2 %) que deixou de ser significativa em relação ao registado na capital do Estado-Membro em causa. O caráter duradouro dessa convergência deve ser validado pelo Eurostat;

b) o facto de ter deixado de haver funcionários e agentes temporários da União afetados a esse local.

CAPÍTULO 5

MODERAÇÃO E CLÁUSULAS DE EXCEÇÃO

Artigo 10.º

O valor do indicador específico usado para a atualização anual está sujeito a um limite superior de 2 % e a um limite inferior de – 2 %. Caso o valor do indicador específico exceda o limite superior ou seja menor que o limite inferior, utiliza-se o valor do limite para calcular o valor da atualização.

Caso seja aplicável o artigo 11.º, o primeiro parágrafo não se aplica.

O resto da atualização anual, resultante da diferença entre o valor da atualização calculado com o indicador específico e o valor da atualização calculado com o limite, é aplicado a partir de 1 de abril do ano seguinte.

Artigo 11.º

1. Se é prevista, por parte da Comissão, uma descida do PIB da União no ano em curso, e o indicador específico for positivo, utiliza-se apenas parte do indicador específico para calcular o valor da atualização. O resto do valor da atualização, correspondente ao resto do indicador específico, é aplicado a partir de uma data posterior, no ano seguinte. Este resto do valor da atualização não é tomado em consideração para efeitos do artigo 10.º. O valor do PIB da União, as consequências em relação a divisão do indicador específico e a data de aplicação determinam-se de acordo com a tabela seguinte:

▼**M131**

PIB da União	Consequências em relação ao indicador específico	Data de pagamento da segunda parte
[– 0,1 %; – 1 %]	33 %; 67 %	1 de abril do ano n + 1
[– 1 %; – 3 %]	0 %; 100 %	1 de abril do ano n + 1
abaixo de – 3 %	0 %	—

2. Caso se verifique uma discrepância entre a previsão mencionada no n.º 1 e os dados definitivos sobre o PIB da União disponibilizados pela Comissão, e se os dados definitivos alteram as consequências previstas na tabela do n.º 1, as necessárias correções, incluindo as adaptações retroativas, quer positivas quer negativas, realizam-se segundo a mesma tabela.

3. Qualquer montante de referência atualizado, resultante de uma correção é publicado pela Comissão, no prazo de 2 semanas após essa correção, na série C do *Jornal Oficial da União Europeia*, para informação.

4. Quando resulte da aplicação do n.º 1 ou do n.º 2 que o valor do indicador específico não teve tradução na atualização das remunerações e pensões, esse valor servirá de base para o cálculo de uma futura atualização, quando o aumento cumulativo do PIB da União, a partir do ano em que o n.º 1 ou o n.º 2 foi aplicado, se tornar positivo. Em qualquer caso, o valor mencionado no primeiro período está sujeito, por analogia, aos limites e princípios previstos no artigo 10.º do presente anexo. A evolução do PIB da União é regularmente medida pelo Eurostat para este fim.

5. Se pertinente, as consequências jurídicas resultantes da aplicação do artigo 10.º e do presente artigo continuam a produzir efeitos, mesmo após a data de expiração do presente anexo referida no artigo 15.º.

CAPÍTULO 6

PAPEL DO EUROSTAT E RELAÇÕES COM OS INSTITUTOS DE ESTATÍSTICA NACIONAIS OU OUTRAS AUTORIDADES ADEQUADAS DOS ESTADOS-MEMBROS

Artigo 12.º

O Eurostat tem por missão controlar a qualidade dos dados de base e dos métodos estatísticos aplicados com vista a elaborar os elementos utilizados na atualização das remunerações. O Eurostat deve, nomeadamente, fazer avaliações ou realizar os estudos necessários a esse controlo.

Artigo 13.º

O Eurostat convoca anualmente em março uma reunião de um grupo de trabalho composto por especialistas dos serviços nacionais de estatística ou outras autoridades adequadas dos Estados-Membros, denominado «Grupo dos artigos 64.º e 65.º do Estatuto».

Nessa ocasião, procede-se à análise da metodologia estatística e da sua aplicação no que respeita aos indicadores específicos e de controlo, ao índice conjunto e às paridades económicas.

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

▼**M131**

Artigo 14.º

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

CAPÍTULO 7

DISPOSIÇÃO FINAL E CLÁUSULA DE REVISÃO

Artigo 15.º

1. O presente anexo é aplicável entre 1 de janeiro de 2014 e 31 de dezembro de 2023.

2. Antes de 31 de março de 2022, a Comissão deve apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório. Esse relatório deve tomar em consideração o levantamento realizado nos termos do artigo 2.º do presente anexo e avaliar, nomeadamente, 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 presente anexo bem como do artigo 66.º-A do Estatuto, com base no artigo 336.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia.

3. Enquanto o Parlamento Europeu e o Conselho não adotarem um regulamento com base numa proposta da Comissão, o presente anexo e o artigo 66.º-A do Estatuto continuam a ser provisoriamente aplicáveis, após as datas de expiração previstas no n.º 1 do presente artigo e no artigo 66.º-A do Estatuto.

4. No fim de 2018, a Comissão deve apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório intercalar sobre a aplicação do presente anexo e do artigo 66.º-A do Estatuto.

▼**M112**

ANEXO XII

Regras de execução do artigo 83.º-A do estatuto

CAPÍTULO 1

PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

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

2. Para preparar a análise prevista no n.º 4 do artigo 83.º-A do Estatuto, a Comissão actualizará anualmente uma actualização da avaliação actuarial, tendo em conta a evolução da população tal como definida no artigo 9.º do presente anexo, a taxa de juro tal como definida no artigo 10.º ►**C6** e a taxa de variação anual da tabela de vencimento dos funcionários tal como definida no artigo 11.º. ◄

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

▼**M131**

Artigo 2.º

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

2. 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. A taxa de contribuição que tenha resultado do cálculo atuarial é mencionada no relatório da avaliação a que se refere o artigo 1.º do presente anexo.

▼**M112**

CAPÍTULO 2

AVALIAÇÃO DO EQUILÍBRIO ACTUARIAL

Artigo 3.º

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

▼**M112**

Artigo 4.º

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

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

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

4. Na determinação dos valores actuariais:

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

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

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

6. Será aplicado um processo progressivo de regularização para determinar a taxa real de desconto e a taxa de variação anual da tabela de vencimento dos funcionários ►**M128** ►**C7** da União ◄ ◄. A regularização obtém-se através de uma média móvel de ►**M131** 30 anos ◄ para a taxa de juro e para o aumento das tabelas de vencimentos.

Artigo 5.º

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

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

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

3. O custo do serviço é a soma:

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

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

▼**M112**

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

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

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

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

Artigo 6.º

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

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

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

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

em que:

SAL = vencimento actual

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

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

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

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

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

▼**M112**

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

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

em que:

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

τ = taxa de actualização

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

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

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

ω = limite máximo da tabela de mortalidade;

e

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

$$ {}_{m|}\alpha_{xy} = \sum_{k=m+1}^{\omega - x + 1} \left(\frac{1}{1+\tau}\right)^{k-0.5} \times {}_{k}p_{y} \times (1 - {}_{k}p_{x}) \times (1 + GSG)^{k-m-0.5} $$

em que:

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

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

τ = taxa de actualização

${}_{k}p_{x}$ = probabilidade de um funcionário com a idade x ainda estar vivo dentro de k anos

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

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

▼**M112**

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

ω = limite máximo da tabela de mortalidade.

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

a) O incentivo de acumulação para os funcionários que se mantenham em serviço após a idade da aposentação;

b) O coeficiente de redução para os funcionários que cessem funções antes da idade da aposentação.

Artigo 7.º

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

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

a) Uma anuidade imediata temporária referida à idade x:

$$\alpha_x = \sum_{k=1}^{m} \left(\frac{1}{1+\tau}\right)^{k-0.5} \times {}_kp_x \times (1 + \mathrm{GSG})^{k-0.5}$$

em que:

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

τ = taxa de juro

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

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

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

e

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

▼**M112**

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

em que:

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

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

τ = taxa de juro

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

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

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

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

Artigo 8.º

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

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

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

em que:

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

τ = taxa de juro

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

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

ω = limite máximo da tabela de mortalidade.

▼**M112**

CAPÍTULO 3

SISTEMA DE CÁLCULO

Artigo 9.º

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

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

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

Artigo 10.º

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

2. A taxa efectiva anual a ter em consideração para os cálculos actuariais é a média das taxas reais médias relativas aos ►**M131** 30 anos ◄ anteriores ao ano em curso.

Artigo 11.º

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

2. A taxa efectiva anual a ter em consideração para os cálculos actuariais será a média dos indicadores específicos líquidos da União Europeia relativa aos ►**M131** 30 anos ◄ anteriores ao ano em curso.

▼**M131**

Artigo 11.º-A

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

Em 2014 – 16 anos

Em 2015 – 18 anos

Em 2016 – 20 anos

Em 2017 – 22 anos

Em 2018 – 24 anos

Em 2019 – 26 anos

Em 2020 – 28 anos

▼**M131**

Artigo 12.º

A taxa referida nos artigos 4.º e 8.º do anexo VIII para o cálculo dos juros compostos é definida como a taxa efetiva prevista no artigo 10.º do presente anexo e, se necessário, é objeto de uma atualização no momento das avaliações atuariais quinquenais.

No que respeita à atualização, deve entender-se como taxa de referência a taxa referida nos artigos 4.º e 8.º do Anexo VIII. A Comissão publica a taxa efetiva atualizada, no prazo de duas semanas após a atualização, na série C do *Jornal Oficial da União Europeia*, para informação.

▼**M112**

CAPÍTULO 4

EXECUÇÃO

Artigo 13.º

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

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

3. No dia 1 de Setembro de cada ano, o Eurostat deve apresentar um relatório sobre as avaliações e actualizações previstas no artigo 1.º do presente anexo.

4. As questões de metodologia que se coloquem relativamente à aplicação do presente anexo devem ser tratadas pelo Eurostat em cooperação com os peritos nacionais dos serviços competentes dos Estados-Membros e com o ou os peritos independentes qualificados. Para o efeito, o Eurostat convocará uma reunião desse grupo, pelo menos uma vez por ano. No entanto, se considerar necessário, o Eurostat pode convocar reuniões mais frequentes.

CAPÍTULO 5

CLÁUSULA DE REVISÃO

▼**M131**

Artigo 14.º

1. Em 2022, a Comissão deve apresentar um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho. Esse relatório toma em consideração as implicações orçamentais do presente anexo e avalia o equilíbrio atuarial do sistema de pensões. Com base nesse relatório, se for caso disso, a Comissão apresenta uma proposta de alteração do presente anexo.

2. Em 2018, a Comissão deve apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório intercalar sobre a aplicação do presente anexo.

▼**M112**

ANEXO XIII

Disposições transitórias aplicáveis aos funcionários ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ (Artigo 107.º-A do Estatuto)

Secção 1

Artigo 1.º

1. Durante o período compreendido entre 1 de Maio de 2004 e 30 de Abril de 2006, os n.os 1 e 2 do artigo 5.º do Estatuto passam a ter a seguinte redacção:

«1. Os lugares abrangidos pelo presente Estatuto são classificados, de acordo com a natureza e o nível das funções que lhes correspondem, em quatro categorias designadas, por ordem hierárquica decrescente, pelas letras A*, B*, C* e D*.

2. A categoria A* compreende doze graus, a categoria B* nove graus, a categoria C* sete graus e a categoria D* cinco graus.».

2. Todas as referências à data de recrutamento são consideradas referências à data de início de funções.

Artigo 2.º

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

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

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

▼M112

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

▼M112

Categoria A (1) (2)									
Antigo grau	Novo grau intercalar	1	2	3	4	5	6	7	8
A8	**A*7**	**4 878,24**	**5 083,24**	**5 296,84**	**5 444,21**	**5 519,42**			
		4 258,95	*4 430,71*						
		0,8730505	0,8716311						
	A*6	**4 311,55**	**4 492,73**	**4 681,52**	**4 811,77**	**4 878,24**			
	A*5	**3 810,69**	**3 970,82**	**4 137,68**	**4 252,80**	**4 311,55**			

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

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

▼M112

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

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

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

▼M112

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

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

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

▼M112

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

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

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

▼**M112**

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

Artigo 3.º

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

Artigo 4.º

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

a) A expressão «grupo de funções» é substituída pela palavra «categoria»:

i) no Estatuto:

— no artigo 5.º, n.º 5,

— no artigo 6.º, n.º 1,

— no artigo 7.º, n.º 2,

— no artigo 31.º, n.º 1,

— no artigo 32.º, terceiro parágrafo,

— no artigo 39.º, alínea f),

— no artigo 40.º, n.º 4,

— no artigo 41.º, n.º 3,

— no artigo 51.º, n.ºs 1, 2, 8 e 9,

— no artigo 78.º, primeiro parágrafo,

ii) no anexo II do Estatuto, no quarto parágrafo do artigo 1.º;

iii) no anexo III do Estatuto:

— no artigo 1.º, n.º 1, alínea c),

— no artigo 3.º, quarto parágrafo,

iv) no anexo IX do Estatuto:

— no artigo 5.º,

— no artigo 9.º, n.º 1, alíneas f) e g);

▼**M112**

b) A expressão «grupo de funções AD» é substituída pela expressão «categoria A*»;

i) no Estatuto:

— no artigo 5.º, n.º 3, alínea c),

— no artigo 48.º, terceiro parágrafo,

— no artigo 56.º, segundo parágrafo;

ii) no anexo II do Estatuto, no primeiro parágrafo do artigo 10.º;

c) A expressão «grupo de funções AST» é substituída pela expressão «categorias B*, C* e D*»:

i) no Estatuto:

— no artigo 43.º, segundo parágrafo,

— no artigo 48.º, terceiro parágrafo;

ii) no anexo VI do Estatuto, nos artigos 1.º e 3.º;

d) No terceiro parágrafo do artigo 56.º do Estatuto, a expressão «dos graus AST 1 a AST 4» é substituída pela expressão «dos graus 1 a 4 das categorias C* e D*»;

e) Na alínea a) do n.º 3 do artigo 5.º do Estatuto, a expressão «o grupo de funções AST» é substituída pela expressão «as categorias B* e C*»;

f) O n.º 4 do artigo 29.º passa a ter a seguinte redacção: «O Parlamento Europeu organizará pelo menos um concurso para a categoria C*, B* e A* antes de 1 de Maio de 2006»;

g) No segundo parágrafo do artigo 43.º do Estatuto, a expressão «funções de administrador» é substituída pela expressão «funções na categoria imediatamente superior»;

h) No n.º 1 do artigo 45.º-A do Estatuto, a expressão «do grupo de funções AST» é substituída pela expressão «da categoria B*» e a expressão «no grupo de funções AD» é substituída pela expressão «na categoria A*»;

i) No artigo 46.º do Estatuto, a expressão «AD 9 a AD 14» é substituída pela expressão «A*9 a A*14»;

j) No n.º 2 do artigo 29.º do Estatuto, a expressão «graus AD 16 ou AD 15» é substituída pela expressão «graus A*16 ou A*15» e a expressão «graus AD 15 ou 14» é substituída pela expressão «graus A*15 ou A*14»;

▼**M112**

k) No primeiro parágrafo do artigo 12.º do anexo II do Estatuto, a expressão «AD 14» é substituída pela expressão «A*14»;

l) No artigo 5.º do anexo IX do Estatuto:

i) no n.º 2, a expressão «AD 13» é substituída pela expressão «A*13»;

ii) no n.º 3, a expressão «AD 14» é substituída pela expressão «A*14 ou de grau superior» e a expressão «AD 16 ou AD 15» é substituída pela expressão «A*16 ou A*15»;

iii) no n.º 4, a expressão «AD 16» é substituída pela expressão «A*16» e a expressão «AD 15» é substituída pela expressão «A*15»;

m) No segundo parágrafo do artigo 43.º do Estatuto, é revogada a expressão «a partir do grau 4»;

n) No n.º 4 do artigo 5.º do Estatuto, a referência à «secção A do anexo I» é substituída pela referência ao «anexo XIII.1»;

o) Sempre que, no texto do Estatuto, seja feita referência ao vencimento de base mensal de um funcionário de grau AST 1, essa referência é substituída por uma referência ao vencimento de base mensal de um funcionário de grau D* 1.

Artigo 5.º

1. Sem prejuízo do artigo 45.º do Estatuto, os funcionários que sejam elegíveis para promoção em 1 de Maio de 2004 continuam a ser elegíveis, mesmo que não tenham cumprido um período mínimo de dois anos no seu grau.

2. Os funcionários cujos nomes constem de uma lista de candidatos aptos a serem transferidos para outra categoria antes de 1 de Maio de 2006 serão classificados, se a transferência para a nova categoria tiver lugar a partir de 1 de Maio de 2004, no grau e escalão em que se encontravam na antiga categoria ou, a não ser assim, no primeiro escalão do grau de base da nova categoria.

3. Os artigos 1.º a 11.º do presente anexo são aplicáveis aos agentes temporários contratados antes de 1 de Maio de 2004 que sejam posteriormente recrutados como funcionários de acordo com o n.º 4.

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

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

Artigo 6.º

Sem prejuízo do disposto nos artigos 9.º e 10.º do presente anexo, e no que respeita à primeira promoção dos funcionários recrutados antes de 1 de Maio de 2004, as percentagens a que se referem o n.º 2 do artigo 6.º e a secção B do anexo I do Estatuto serão adaptadas, a fim de as tornar conformes às regras em vigor em cada instituição antes dessa data.

▼**M112**

Se a promoção de um funcionário ocorrer antes de 1 de Maio de 2004, deve ser regida pelas disposições do Estatuto em vigor na data em que a promoção produzir efeitos.

Artigo 7.º

O vencimento mensal de base dos funcionários recrutados antes de 1 de Maio de 2004 é fixado de acordo com as seguintes regras:

1. As novas denominações dos graus nos termos do n.º 1 do artigo 2.º não produzem qualquer alteração do vencimento mensal de base pago a cada funcionário.

2. Para cada funcionário, será calculado um factor de multiplicação à data de 1 de Maio de 2004. Este factor de multiplicação é igual ao rácio entre o vencimento mensal de base pago ao funcionário antes de 1 de Maio de 2004 e o montante aplicável definido no n.º 2 do artigo 2.º

   O vencimento mensal de base do funcionário à data de 1 de Maio de 2004 é igual ao produto do montante aplicável pelo factor de multiplicação.

   O factor de multiplicação deve ser aplicado para determinar o vencimento mensal de base do funcionário na sequência de subida de escalão ou de ►**M131** atualização ◄ das remunerações.

3. Sem prejuízo das disposições anteriores, a partir de 1 de Maio de 2004, o vencimento mensal de base pago ao funcionário não será inferior àquele que receberia ao abrigo do sistema em vigor antes da referida data por efeito de subida automática de escalão no grau que ocupava. Para cada grau e cada escalão, o antigo vencimento de base a ser tomado em conta é igual ao montante aplicável após 1 de Maio de 2004, multiplicado pelo coeficiente definido no n.º 2 do artigo 2.º

4. Um funcionário dos graus A*10 a A*16 e AD 10 a AD 16, respectivamente, que ocupe em 30 de Abril de 2004 um lugar de chefe de unidade, director ou director-geral, ou seja em seguida nomeado chefe de unidade, director ou director-geral e tenha cumprido as suas novas funções de forma satisfatória durante os primeiros nove meses, beneficiará de um aumento do vencimento de base mensal correspondente à diferença percentual, entre o primeiro e o segundo escalão de cada grau indicado nos quadros do n.º 1 do artigo 2.º e do n.º 1 do artigo 8.º

5. Sem prejuízo do n.º 3, para cada funcionário, a primeira promoção após 1 de Maio de 2004 deve, em função da categoria a que pertencia antes de 1 de Maio de 2004 e do escalão em que se encontre no momento em que a sua promoção produzir efeitos, implicar um aumento do vencimento de base mensal a determinar com base no seguinte quadro:

	Escalão							
Grau	1	2	3	4	5	6	7	8
A	13,1 %	11,0 %	6,8 %	5,7 %	5,5 %	5,2 %	5,2 %	4,9 %
B	11,9 %	10,5 %	6,4 %	4,9 %	4,8 %	4,7 %	4,5 %	4,3 %
C	8,5 %	6,3 %	4,6 %	4,0 %	3,9 %	3,7 %	3,6 %	3,5 %
D	6,1 %	4,6 %	4,3 %	4,1 %	4,0 %	3,9 %	3,7 %	3,6 %

Para determinar a percentagem aplicável, cada grau é dividido numa série de escalões virtuais, correspondente a dois meses de serviço, e em percentagens virtuais reduzidas de 1/12 da diferença entre a percentagem do escalão em causa e a do escalão imediatamente superior para cada escalão virtual.

▼**M112**

Para efeitos do cálculo do vencimento antes da promoção de um funcionário que não se encontre no último escalão do seu grau, será tido em conta o valor do escalão virtual. Para efeitos da presente disposição, cada grau é igualmente dividido em vencimentos virtuais que progridem, à razão de um doze avos do aumento bienal de escalão desse grau, do primeiro ao último dos escalões reais.

6. No momento dessa primeira promoção, será determinado um novo factor de multiplicação. Este factor de multiplicação é igual ao rácio entre os novos vencimentos de base resultantes da aplicação do n.º 5 e o montante aplicável constante do n.º 2 do artigo 2.º do presente anexo. Sem prejuízo do n.º 7, este factor de multiplicação é aplicado ao vencimento no momento da subida de escalão e da adaptação das remunerações.

7. Se, após uma promoção, o factor de multiplicação for inferior a 1, o funcionário, em derrogação do artigo 44.º do Estatuto, permanece no primeiro escalão do novo grau a que tenha sido promovido enquanto o factor de multiplicação for inferior a 1 ou até que seja promovido. Será calculado um novo factor de multiplicação para ter em conta o valor da subida de escalão a que o funcionário teria direito por força daquele artigo. Quando o factor atinja o valor 1, o funcionário começa a progredir no escalão nos termos do artigo 44.º do Estatuto. Se o factor de multiplicação for superior a 1, o saldo eventual será convertido em antiguidade no escalão.

8. O factor de multiplicação será aplicado às promoções posteriores.

Artigo 8.º

1. Com efeitos a partir de 1 de Maio de 2006, os graus introduzidos de acordo com o n.º 1 do artigo 2.º passam a ser designados do seguinte modo:

Antigo grau (intercalar)	Novo grau	Antigo grau (intercalar)	Novo grau
A*16	AD 16		
A*15	AD 15		
A*14	AD 14		
A*13	AD 13		
A*12	AD 12		
A*11	AD 11	B*11	AST 11
A*10	AD 10	B*10	AST 10
A*9	AD 9	B*9	AST 9
A*8	AD 8	B*8	AST 8
A*7	AD 7	B*7/C*7	AST 7
A*6	AD 6	B*6/C*6	AST 6
A*5	AD 5	B*5/C*5/D*5	AST 5
		B*4/C*4/D*4	AST 4
		B*3/C*3/D*3	AST 3
		C*2/D*2	AST 2
		C*1/D*1	AST 1

▼M112

2. Sem prejuízo do artigo 7.º do presente anexo, os vencimentos de base mensais são fixados para cada grau e cada escalão com base no quadro do artigo 66.º do Estatuto. No que respeita aos funcionários recrutados antes de 1 de Maio de 2004, o quadro aplicável até à produção de efeitos da sua primeira promoção após essa data é o seguinte:

▼M140

1.7.2016	ESCALÃO							
GRAU	1	2	3	4	5	6	7	8
16	18 040,01	18 798,08	19 587,99	19 587,99	19 587,99	19 587,99		
15	15 944,36	16 614,36	17 312,51	17 794,18	18 040,01	18 798,08		
14	14 092,13	14 684,31	15 301,36	15 727,07	15 944,36	16 614,36	17 312,51	18 040,01
13	12 455,10	12 978,48	13 523,85	13 900,11	14 092,13			
12	11 008,23	11 470,80	11 952,82	12 285,37	12 455,10	12 978,48	13 523,85	14 092,13
11	9 729,43	10 138,26	10 564,29	10 858,21	11 008,23	11 470,80	11 952,82	12 455,10
10	8 599,20	8 960,54	9 337,08	9 596,85	9 729,43	10 138,26	10 564,29	11 008,23
9	7 600,25	7 919,63	8 252,42	8 482,01	8 599,20			
8	6 717,35	6 999,62	7 293,75	7 496,68	7 600,25	7 919,63	8 252,42	8 599,20
7	5 937,01	6 186,49	6 446,46	6 625,81	6 717,35	6 999,62	7 293,75	7 600,25
6	5 247,33	5 467,83	5 697,59	5 856,11	5 937,01	6 186,49	6 446,46	6 717,35
5	4 637,77	4 832,65	5 035,72	5 175,82	5 247,33	5 467,83	5 697,59	5 937,01
4	4 099,01	4 271,25	4 450,73	4 574,56	4 637,77	4 832,65	5 035,72	5 247,33
3	3 622,83	3 775,07	3 933,71	4 043,14	4 099,01	4 271,25	4 450,73	4 637,77
2	3 201,98	3 336,53	3 476,74	3 573,47	3 622,83	3 775,07	3 933,71	4 099,01
1	2 830,02	2 948,94	3 072,85	3 158,35	3 201,98			

▼M112

Artigo 9.º

A partir de 1 de Maio de 2004 e até 30 de Abril de 2011 e em derrogação do disposto na parte B do anexo I do Estatuto, no que respeita aos funcionários dos graus AD 12 e AD 13 e do grau AST 10, as percentagens referidas no n.º 2 do artigo 6.º do Estatuto são as seguintes:

Grau	De 1 de Maio de 2004 até:						
	30.4.2005	30.4.2006	30.4.2007	30.4.2008	30.4.2009	30.4.2010	30.4.2011
A*/AD 13	—	—	5 %	10 %	15 %	20 %	20 %
A*/AD 12	5 %	5 %	5 %	10 %	15 %	20 %	25 %
B*/AST 10	5 %	5 %	5 %	10 %	15 %	20 %	20 %

▼M131

———————

▼M112

Artigo 11.º

O n.º 2 do artigo 45.º do Estatuto não é aplicável às promoções que produzam efeitos antes de 1 de Maio de 2006.

▼**M112**

Secção 2

Artigo 12.º

1. Entre 1 de Maio de 2004 e 30 de Abril de 2004 a referência aos graus nos grupos de funções AST e AD nos n.os 2 e 3 do artigo 31.º do Estatuto deverá ser feita de acordo com a correspondência seguinte:

— de AST 1 a AST 4: C*1 a C*2 e B*3 a B*4,

— de AD 5 a AD 8: A*5 a A*8,

— AD 9, AD 10, AD 11, AD 12: A*9, A*10, A*11, A*12.

2. O disposto no n.º 3 do artigo 5.º do Estatuto não é aplicável aos funcionários recrutados a partir das listas de candidatos aprovados estabelecidas na sequência de concursos publicados antes de 1 de Maio de 2004.

3. Os funcionários que tenham sido inscritos numa lista de candidatos aprovados em concursos antes de 1 de Maio de 2006 e recrutados entre 1 de Maio de 2004 e 30 de Abril de 2006 são classificados:

— quando a lista tenha sido estabelecida para as categorias A*, B* ou C*, no grau publicado no concurso,

— quando a lista tenha sido estabelecida para as categorias A, LA, B ou C, de acordo com o seguinte quadro:

Grau do concurso	Grau de recrutamento
A8/LA8	A*5
A7/LA7 e A6/LA6	A*6
A5/LA5 e A4/LA4	A*9
A3/LA3	A*12
A2	A*14
A1	A*15
B5 e B4	B*3
B3 e B2	B*4
C5 e C4	C*1
C3 e C2	C*2

▼**M112**

Artigo 13.º

1. Os funcionários que tenham sido inscritos numa lista de candidatos aprovados em concursos antes de 1 de Maio de 2006 e recrutados após essa data são classificados de acordo com o seguinte quadro:

Grau do concurso		Grau de recrutamento
A8/LA8	A*5	AD 5
A7/LA7 e A6/LA6	A*6	AD 6
	A*7	AD 7
	A*8	AD 8
A5/LA5 e A4/LA4	A*9	AD 9
	A*10	AD 10
	A*11	AD 11
A3/LA3	A*12	AD 12
A2	A*14	AD 14
A1	A*15	AD 15
B5 e B4	B*3	AST 3
B3 e B2	B*4	AST 4
C5 e C4	C*1	AST 1
C3 e C2	C*2	AST 2

►**C3** 2. Em derrogação do n.º 3 do artigo 12.º e do n.º 1 do presente artigo, as instituições podem recrutar funcionários que exerçam funções de jurista-linguista de grau A*7 ou AD 7, respectivamente, que tenham sido inscritos numa lista de candidatos aprovados num concurso de grau LA 7 e LA 6 ou de grau A*6 antes de 1 de Maio de 2006. ◄ Contudo, a entidade competente para proceder a nomeações pode, tendo em conta a formação e experiência específica para o lugar do interessado, conceder-lhe uma bonificação de antiguidade no grau; a bonificação não pode exceder 48 meses.

Secção 3

▼**M131**

_____

▼**M112**

Artigo 18.º

1. Os beneficiários que, no mês anterior a 1 de Maio de 2004, tinham direito ao subsídio fixo a que se refere o antigo artigo 4.º-A do anexo VII do Estatuto conservá-lo-ão a título pessoal até ao grau 6. Os montantes do subsídio serão ►**M131** atualizados ◄ anualmente numa percentagem igual à utilizada para a ►**M131** atualização ◄ anual das remunerações a que se refere o anexo XI do Estatuto. Sempre que, devido à supressão do subsídio fixo, a remuneração líquida de um funcionário que tenha sido promovido ao grau 7 seja inferior à remuneração líquida que recebia, e se todas as outras condições permanecerem inalteradas no último mês anterior à promoção, este funcionário tem direito a um subsídio compensatório igual à diferença até à sua próxima subida de escalão no grau.

▼**M131**

———————

Artigo 19.º

Não obstante o Regulamento (UE) n.º 1023/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho ([1]), os artigos 63.º, 64.º, 65.º, 82.º e 83.º-A do Estatuto, os anexos XI e XII do Estatuto, e o artigo 20.º, n.º 1, e os artigos 64.º, 92.º e 132.º do Regime aplicável aos Outros Agentes, com a respetiva redação antes de 1.11.2013, mantêm-se em vigor exclusivamente para aplicação de qualquer adaptação que seja necessária para, nos termos do artigo 266.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, dar cumprimento a um acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia sobre a aplicação desses artigos.

▼**M112**

Secção 4

Artigo 20.º

1. As pensões dos funcionários aposentados antes de 1 de Maio de 2004, estarão sujeitas ao coeficiente de correcção referido na alínea b) do n.º 5 do artigo 3.º do anexo XI do Estatuto utilizado relativamente ao Estado-Membro em que o beneficiário da pensão prove ter estabelecido a sua residência principal.

O coeficiente mínimo de correcção aplicável é 100.

Se o beneficiário da pensão fixar a sua residência num país terceiro, o coeficiente de correcção aplicável será 100.

Em derrogação do artigo 45.º do anexo VIII, a pensão de beneficiários que residem num Estado-Membro será paga na moeda do Estado-Membro de residência nas condições previstas no n.º 2 do artigo 63.º do Estatuto.

▼**M131**

———————

▼**M112**

3. Para os funcionários recrutados antes de 1 de Maio de 2004 que não estiverem aposentados em 1 de Maio de 2004, o método de cálculo previsto nos números anteriores será aplicável no momento em que os direitos à pensão são calculados:

a) Em anuidades da pensão de aposentação, na acepção do artigo 3.º do anexo VIII do Estatuto, adquiridas antes de 1 de Maio de 2004; e

b) Em anuidades da pensão de aposentação decorrentes de uma transferência nos termos do artigo 11.º do anexo VIII relativa aos direitos de pensão adquiridos ao abrigo do regime de pensões de origem antes de 1 de Maio de 2004 pelo funcionário que tenha entrado ao serviço antes de 1 de Maio de 2004.

▼**M131**

As pensões destes funcionários só estão sujeitas ao coeficiente de correção se a residência do funcionário coincidir com a do último local de afetação ou com o país do local de origem na aceção do artigo 7.º, n.º 4, do Anexo VII. No entanto, por razões familiares ou médicas, os funcionários aposentados podem solicitar à entidade competente para proceder a nomeações a alteração do respetivo local de origem; tal decisão tem lugar após apresentação, pelo interessado, de documentos que justifiquem devidamente o seu pedido.

▼**M112**

Em derrogação do artigo 45.º do anexo VIII, as pensões de beneficiários residentes num Estado-Membro será paga na moeda do Estado-Membro de residência nas condições previstas no n.º 2 do artigo 63.º do Estatuto.

([1]) Regulamento (UE) n.º 1023/2013 do Parlamento Europeu e do conselho de 22 de outubro de 2013. que altera o Estatuto do Funcionários da União Europeia e do Regime Aplicável aos Outros Agentes da União Europeia (JO L 287 29.10.2013, p. 15).

▼**M112**

4. O presente artigo é aplicável, por analogia, aos beneficiários do subsídio de invalidez e dos subsídios previstos nos artigos 41.º e 50.º do Estatuto e dos Regulamentos (CEE) n.º 1857/89, (CE, Euratom, CECA) n.º 2688/95 ([1]), (CE, Euratom, CECA) n.º 2689/95 ([2]), (CE, Euratom) n.º 1746/2002, (CE, Euratom) n.º 1747/2002 e (CE, Euratom) n.º 1748/2002. ►**M131** ——————— ◄

▼**M131**

Artigo 21.º

Não obstante o artigo 77.º, segundo parágrafo, segundo período, do Estatuto, o funcionário que tiver iniciado funções antes de 1 de maio de 2004 adquire 2 % do vencimento referido naquela disposição por anuidade, calculada nos termos do artigo 3.º do Anexo VIII.

O funcionário que tiver iniciado funções no período entre 1 de maio de 2004 e 31 de dezembro de 2013 adquire 1,9 % do vencimento referido naquela disposição por anuidade, calculada nos termos do artigo 3.º do Anexo VIII.

Artigo 22.º

1. Os funcionários com 20 anos de serviço ou mais em 1 de maio de 2004 adquirem o direito à pensão de aposentação aos 60 anos de idade.

Os funcionários com idade igual ou superior a 35 anos em 1 de maio de 2014 e que tenham iniciado funções antes de 1 de janeiro de 2014 adquirem o direito à pensão de aposentação na idade fixada no quadro seguinte:

Idade em 1 de maio de 2014	Idade de aposentação	Idade em 1 de maio de 2014	Idade de aposentação
Igual ou superior a 60 anos	60 anos	47 anos	62 anos e 6 meses
59 anos	60 anos e 2 meses	46 anos	62 anos e 8 meses
58 anos	60 anos e 4 meses	45 anos	62 anos e 10 meses
57 anos	60 anos e 6 meses	44 anos	63 anos e 2 meses
56 anos	60 anos e 8 meses	43 anos	63 anos e 4 meses
55 anos	61 anos	42 anos	63 anos e 6 meses
54 anos	61 anos e 2 meses	41 anos	63 anos e 8 meses
53 anos	61 anos e 4 meses	40 anos	63 anos e 10 meses
52 anos	61 anos e 6 meses	39 anos	64 anos e 3 meses
51 anos	61 anos e 8 meses	38 anos	64 anos e 4 meses
50 anos	61 anos e 11 meses	37 anos	64 anos e 5 meses
49 anos	62 anos e 2 meses	36 anos	64 anos e 6 meses
48 anos	62 anos e 4 meses	35 anos	64 anos e 8 meses

Os funcionários que tenham menos de 35 anos de idade em 1 de maio de 2014 adquirem o direito à pensão de aposentação aos 65 anos de idade.

([1]) JO L 280 de 23.11.1995, p. 1. Regulamento com a redacção que lhe foi dada pelo Regulamento (CE, CECA, Euratom) n.º 2458/98 (JO L 307 de 17.11.1998, p. 1).

([2]) JO L 280 de 23.11.1995, p. 4. Regulamento com a redacção que lhe foi dada pelo Regulamento (CE, CECA, Euratom) n.º 2458/98.

▼**M131**

No entanto, para os funcionários com idade igual ou superior a 45 anos em 1 de maio de 2014 e que tenham iniciado funções entre 1 de maio de 2004 e 31 de dezembro de 2013, a idade de aposentação mantém-se aos 63 anos.

Para os funcionários em atividade antes de 1 de janeiro de 2014, a idade de aposentação a ter em consideração para todas as referências à idade de aposentação no presente Estatuto é determinada de acordo com as disposições anteriores, salvo disposição em contrário do Estatuto.

2. Sem prejuízo do disposto no artigo 2.º do Anexo VIII, se o funcionário que entrou ao serviço antes de 1 de janeiro de 2014 permanecer em funções após a idade em que teria adquirido o direito a uma pensão de aposentação, tem direito a um acréscimo de 2,5 % do seu último vencimento base por ano trabalhado após esta idade, sem que o total da pensão possa exceder 70 % do seu último vencimento base na aceção, conforme o caso, do segundo ou do terceiro parágrafos do artigo 77.º do Estatuto.

Todavia, para os funcionários de idade igual ou superior a 50 anos ou com 20 anos de serviço ou mais em 1 de maio de 2004, o acréscimo da pensão previsto no parágrafo anterior não pode ser inferior a 5 % do montante dos direitos à pensão adquiridos aos 60 anos de idade.

Este aumento é igualmente conferido em caso de morte, se o funcionário se manteve em funções para além da idade em que teria adquirido o direito a uma pensão de aposentação.

Se, de acordo com o Anexo IV-A, um funcionário que tiver iniciado funções antes de 1 de janeiro de 2014 e trabalhe a tempo parcial, contribuir para o regime de pensões proporcionalmente ao período em que trabalhou, os acréscimos de direitos, previstos no presente número, são aplicados na mesma proporção.

3. Se o funcionário se aposentar antes de atingir a idade de aposentação definida no presente artigo, só é aplicada metade da redução prevista no artigo 9.º, n.º 1, alínea b), do Anexo VIII em relação ao período entre os 60 anos de idade e a idade de aposentação.

4. Não obstante o n.º 1, segundo parágrafo, do artigo único do Anexo IV, um funcionário a quem seja aplicável uma idade de aposentação inferior a 65 anos nos termos do n.º 1, recebe o subsídio previsto no referido anexo, nas condições nele previstas até ao dia em que atinja a idade de aposentação.

Contudo, acima dessa idade e até aos 65 anos, o funcionário continua a receber o subsídio até atingir a pensão de aposentação máxima, a menos que se aplique o artigo 42.º-C do Estatuto.

Artigo 23.º

1. Sempre que se aplique o artigo 52.º, alínea a), do Estatuto e sem prejuízo do disposto no artigo 50.º, o funcionário no ativo antes de 1 de janeiro de 2014 é automaticamente aposentado no último dia do mês em que atingir a idade de 65 anos. Para os funcionários no ativo antes de 1 de janeiro de 2014, pela expressão «idade de 66 anos» e «65 anos» constante do artigo 78.º, segundo parágrafo, e do artigo 81.º-A, n.º 1, alínea b), do Estatuto, e do artigo 12.º, n.º 1, alínea b), do Anexo VIII, entende-se «idade de 65 anos» e «65 anos»;

▼**M131**

2. Não obstante o artigo 52.º do Estatuto, os funcionários que tiverem iniciado funções antes de 1 de janeiro de 2014 e que cessem funções antes da idade em que teriam adquirido o direito a uma pensão de aposentação nos termos do artigo 22.º do presente anexo, podem solicitar a aplicação do artigo 9.º, n.º 1, alínea b), do Anexo VIII

a) Até 31 de dezembro de 2015, a partir dos 55 anos de idade

b) Até 31 de dezembro de 2016, a partir dos 57 anos de idade.

3. Não obstante o artigo 50.º, oitavo parágrafo, do Estatuto, os funcionários que sejam afastados no interesse de serviço nos termos do artigo 50.º, primeiro parágrafo, do Estatuto tem direito ao pagamento de uma pensão nos termos do artigo 9.º do Anexo VIII com base na tabela seguinte:

Data da decisão nos termos do artigo 50.º, primeiro parágrafo	Idade
Até 31 de dezembro de 2016	55 anos
Depois de 31 de dezembro de 2016	58 anos

▼**M112**

Artigo 24.º

1. No caso de uma pensão fixada antes de 1 de Maio de 2004, o direito do titular à pensão continuará a ser determinado após essa data de acordo com as regras aplicadas no momento da fixação inicial do seu direito. O mesmo se aplica à cobertura pelo regime comum de assistência na doença. No entanto, as regras respeitantes às prestações familiares e aos coeficientes de correcção em vigor a partir de 1 de Maio de 2004 são imediatamente aplicáveis, sem prejuízo da aplicação do artigo 20.º do presente anexo.

Em derrogação do primeiro parágrafo, os titulares de um subsídio de invalidez ou de uma pensão de sobrevivência podem solicitar a aplicação do citado regime a partir de 1 de Maio de 2004.

2. Quando as presentes disposições entrarem em vigor, o montante nominal da pensão líquida recebida antes de 1 de Maio de 2004 será garantido. No entanto, este montante garantido será adaptado em caso de alteração da situação familiar ou do país de residência do interessado. Em relação aos funcionários que se aposentem entre 1 de Maio de 2004 e 31 de Dezembro de 2007, o montante nominal da pensão líquida recebida à data da aposentação será garantido, com referência às disposições estatutárias em vigor no dia da aposentação.

Para efeitos de aplicação do primeiro parágrafo, se a pensão calculada com base nas disposições em vigor for inferior à pensão nominal tal como a seguir definida, será concedido um montante compensatório igual à diferença.

Para os titulares de uma pensão antes de 1 de Maio de 2004, a pensão nominal será calculada mensalmente tendo em conta a situação familiar e o país de residência no momento do cálculo, bem como as regras do Estatuto em vigor no dia anterior a 1 de Maio de 2004.

Em relação aos funcionários que se aposentam entre 1 de Maio de 2004 e 31 de Dezembro de 2007, a pensão nominal será calculada mensalmente tendo em conta a situação familiar e o país de residência no momento do cálculo, bem como as regras do Estatuto em vigor no dia em que se aposentem.

Em caso de morte após 1 de Maio de 2004, de um titular de uma pensão fixada antes dessa data, a pensão de sobrevivência será fixada tendo em conta a pensão nominal garantida de que beneficiava o funcionário que morreu.

▼**M112**

3. Desde que os titulares de um pensão de invalidez não tenham solicitado o benefício das disposições aplicáveis após 1 de Maio de 2004, e não tenham sido declarados aptos a retomar funções, as suas pensões de invalidez assim mantidas serão consideradas pensões de aposentação a partir do momento em que os respectivos titulares atinjam a idade de 65 anos.

4. Os n.os 1 e 2 do presente artigo aplicam-se aos beneficiários dos subsídios pagos ao abrigo dos artigos 41.º e 50.º do Estatuto ou do Regulamento (CEE) n.º 1857/89, do Regulamento (CE, Euratom, CECA) n.º 2688/95, do Regulamento (CE, Euratom, CECA) n.º 2689/95, do Regulamento (CE, Euratom) n.º 1746/2002, do Regulamento (CE, Euratom) n.º 1747/2002 ou do Regulamento (CE, Euratom) n.º 1748/2002. No entanto, as suas pensões de aposentação serão fixadas de acordo com as regras em vigor no dia em que comecem a ser pagas.

▼**M131**

Artigo 24.º-A

No caso de uma pensão fixada antes de 1 de janeiro de 2014, o direito do titular à pensão continua a ser determinado, após essa data, de acordo com as regras aplicadas no momento da fixação inicial do seu direito. O mesmo se aplica à cobertura pelo Regime Comum de Seguro de Doença.

▼**M112**

Artigo 25.º

1. No que respeita às pensões fixadas antes de 1 de Maio de 2004, o grau utilizado para o cálculo da pensão será determinado de acordo com os quadros constantes do n.º 1 do artigo 2.º e do n.º 1 do artigo 8.º do presente anexo.

O vencimento de base tido em conta para a fixação da pensão do titular será igual ao vencimento constante do quadro que figura no artigo 66.º do Estatuto para o novo grau assim determinado, no mesmo escalão, afectado de uma percentagem igual ao rácio entre o vencimento de base da antiga tabela e o da tabela do artigo 66.º do Estatuto no mesmo escalão.

No que se refere aos escalões da antiga tabela sem correspondência na tabela do artigo 66.º do Estatuto, o último escalão do mesmo grau será utilizado como referência para o cálculo da percentagem referida no segundo parágrafo.

Para os escalões do grau D4 da antiga tabela, o primeiro escalão do primeiro grau será utilizado como referência para o cálculo da percentagem referida no segundo parágrafo.

2. A título transitório, o vencimento de base na acepção dos artigos 77.º e 78.º e do anexo VIII do Estatuto é determinado por aplicação do factor de multiplicação correspondente, definido no artigo 7.º, ao vencimento correspondente ao grau do funcionário tido em conta para a fixação do direito à pensão de aposentação ou ao subsídio de invalidez, de acordo com o quadro constante do artigo 66.º do Estatuto.

Para os escalões da antiga tabela sem correspondência na tabela constante do artigo 66.º do Estatuto, o último escalão do mesmo grau será utilizado como referência para o cálculo do factor de multiplicação.

Quanto às pensões de aposentação e aos subsídios de invalidez fixados entre 1 de Maio de 2004 e 30 de Abril de 2006, é aplicável o n.º 1 do artigo 8.º

3. No que se refere aos titulares de uma pensão de sobrevivência, são aplicáveis os n.os 1 e 2 por referência ao funcionário ou antigo funcionário que tenha morrido.

4. Os n.os 1 e 2 do presente artigo são aplicáveis por analogia aos beneficiários de um dos subsídios pagos ao abrigo dos artigos 41.º e 50.º do Estatuto ou do Regulamento (CEE) n.º 1857/89, do Regulamento (CE, Euratom, CECA) n.º 2688/95, do Regulamento (CE, Euratom, CECA) n.º 2689/95, do Regulamento (CE, Euratom) n.º 1746/2002, do Regulamento (CE, Euratom) n.º 1747/2002 ou do Regulamento (CE, Euratom) n.º 1748/2002.

▼**M112**

Artigo 26.º

1. Os requerimentos relativos ao benefício da transferência de direitos nos termos do n.º 2 do artigo 11.º do anexo VIII do Estatuto apresentados antes de 1 de Maio de 2004 serão tratados de acordo com as regras em vigor no momento da sua apresentação.

2. Se em 1 de Maio de 2004 o prazo previsto no n.º 2 do artigo 11.º do anexo VIII do Estatuto ainda não estiver ultrapassado, os funcionários interessados que não tenham apresentado esse pedido no prazo anteriormente fixado, ou cujo pedido tenha sido rejeitado por ter sido apresentado fora do prazo, ainda poderão apresentar, ou voltar a apresentar, um requerimento de transferência nos termos do n.º 2 do artigo 11.º do anexo VIII do Estatuto.

3. Os funcionários que tenham requerido a transferência dentro do prazo, mas que tenham rejeitado a proposta que lhes foi apresentada, que não tenham requerido a transferência nos prazos previstos anteriormente, ou cujos pedidos tenham sido rejeitados por terem sido apresentados fora de prazo, poderão apresentar ou voltar a apresentar o referido pedido até 31 de Outubro de 2004, no máximo.

4. Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 do presente artigo, a instituição em que o funcionário presta serviço determinará o número de anuidades a tomar em consideração de acordo com o seu próprio regime nos termos do n.º 2 do artigo 11.º do anexo VIII do Estatuto. No entanto, para efeitos do n.º 3 do presente artigo, a idade e o grau do funcionário a ter em conta são os relativos à data da sua nomeação como funcionário.

5. O funcionário que tenha aceite transferir os seus direitos de pensão de acordo com o n.º 2 do artigo 11.º do anexo VIII do Estatuto antes de 1 de Maio de 2004, pode solicitar um novo cálculo da bonificação já obtida no regime de pensões das instituições comunitárias nos termos daquele artigo. O novo cálculo será baseado nos parâmetros em vigor no momento em que a bonificação foi obtida, adaptados nos termos do artigo 22.º do presente anexo.

6. Os funcionários que tenham obtido uma bonificação nos termos do n.º 1 podem solicitar a aplicação do n.º 5, a partir da notificação da bonificação no âmbito do regime de pensões das instituições comunitárias.

Artigo 27.º

1. No momento do cálculo do equivalente actuarial referido no n.º 1 do artigo 11.º e na alínea b) do n.º 1 do artigo 12.º do anexo VIII do Estatuto, o funcionário ou agente temporário beneficiará, no que respeita à parte dos seus direitos correspondentes a períodos de serviços anteriores a 1 de Maio de 2004, da aplicação das disposições seguintes.

O equivalente actuarial da pensão de aposentação não pode ser inferior à soma:

a) Do montante das importâncias descontadas do seu vencimento de base como contribuições para a pensão, acrescido dos juros compostos à taxa de 3,5 % ao ano;

b) De uma compensação por cessação de funções proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado, calculada com base num mês e meio do último vencimento de base que tenha sido sujeito a desconto por cada ano de serviço;

c) Da importância total paga ►**M128** ►**C7** à União ◄ ◄ de acordo com o n.º 2 do artigo 11.º do anexo VIII do Estatuto, acrescido dos juros compostos à taxa de 3,5 % ao ano.

▼**M112**

2. Todavia, sempre que o funcionário ou agente temporário cesse definitivamente funções por rescisão ou termo do seu contrato, a compensação por cessação de funções a pagar ou o equivalente actuarial a transferir, serão fixados em função da decisão tomada com base na alínea h) do n.º 1 do artigo 9.º do anexo IX do Estatuto.

3. Excepto se beneficiaram dos n.os 2 ou 3 do artigo 11.º do anexo VIII do Estatuto, os funcionários que estejam ao serviço em 1 de Maio de 2004 e que, por não terem a opção de transferência prevista no n.º 1 do artigo 11.º desse anexo, teriam tido direito ao pagamento de uma compensação por cessação de funções nos termos das regras previstas no Estatuto em vigor antes de 1 de Maio de 2004, conservam o direito ao pagamento de uma compensação por cessação de funções calculado de acordo com as regras vigentes antes desta data.

▼**M131**

Artigo 28.º

1. Os agentes referidos no artigo 2.º do Regime aplicável aos Outros Agentes, cujo contrato esteja em curso em 1 de maio de 2004 e sejam nomeados funcionários após essa data e antes de 1 de janeiro de 2014, têm direito, no momento da aposentação, a um ajustamento atuarial dos direitos de pensão adquiridos como agentes temporários, que tenha em conta a mudança da sua idade de aposentação, a que se refere o artigo 77.º do Estatuto.

2. Os agentes referidos nos artigos 2.º, 3.º-A e 3.º-B do Regime aplicável aos Outros Agentes, cujo contrato esteja em curso em 1 de janeiro de 2014 e sejam nomeados funcionários após essa data, têm direito, no momento da aposentação, a um ajustamento atuarial dos direitos de pensão adquiridos como agentes temporários ou contratuais, que tenha em conta a mudança da sua idade de aposentação, a que se refere o artigo 77.º do Estatuto caso tenham, no mínimo, 35 anos de idade em 1 de maio de 2014.

▼**M112**

Artigo 29.º

Aos agentes temporários contratados antes de 1 de Maio de 2004, de acordo com o Regime aplicável aos outros agentes, para exercer funções junto de um grupo político do Parlamento Europeu, ►**C4** não se aplica o requisito dos n.os 3 e 4 do artigo 29.º do Estatuto de que o agente temporário tenha passado com êxito num processo de selecção, de acordo com o n.º 4 do artigo 12.º do Regime aplicável aos outros agentes. ◄

▼**M131**

Secção 5

Artigo 30.º

1. Não obstante o Anexo I, secção A, ponto 2, o seguinte quadro de lugares-tipo no grupo de funções AD é aplicável aos funcionários no ativo em 31 de dezembro de 2013:

Diretor-Geral	AD 15 – AD 16
Diretor	AD 14 – AD 15
Chefe de unidade ou equivalente	AD 9 – AD 14
Conselheiro ou equivalente	AD 13 – AD 14
Administrador sénior em transição	AD 14
Administrador em transição	AD 13
Administrador	AD 5 – AD 12

▼**M131**

2. Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2014, a entidade competente para proceder a nomeações classifica os funcionários no ativo em 31 de dezembro de 2013 no grupo de funções AD de acordo com os lugares-tipo a seguir indicados:

a) Os funcionários que se encontravam no grau AD 14 em 31 de dezembro de 2013 e que não eram diretor ou equivalente, chefe de unidade ou equivalente ou conselheiro ou equivalente são afetados ao lugar-tipo Administrador sénior em transição;

b) Os funcionários que se encontravam no grau AD 13 em 31 de dezembro de 2013 e que não eram chefe de unidade ou equivalente ou conselheiro ou equivalente são afetados ao lugar-tipo Administrador em transição;

c) Os funcionários que se encontravam no grau AD 9 a AD 14 em 31 de dezembro de 2013 e que eram chefe de Unidade ou equivalente são afetados ao lugar-tipo chefe de Unidade ou equivalente.

d) Os funcionários que se encontravam no grau AD 13 a AD 14 em 31 de dezembro de 2013 e que eram conselheiro ou equivalente são afetados ao lugar-tipo conselheiro ou equivalente.

e) Os funcionários que se encontravam no grau AD 5 a AD 12 em 31 de dezembro de 2013 e que não eram chefe de unidade ou equivalente são afetados ao lugar-tipo Administrador.

3. Não obstante o n.º 2, os funcionários nos graus AD 9 a AD 14 com responsabilidades especiais podem ser afetados pela entidade competente para proceder a nomeações antes de 31 de dezembro de 2015 ao lugar-tipo "chefe de unidade ou equivalente" ou "conselheiro ou equivalente". Cada entidade competente para proceder a nomeações determina as disposições de execução do presente artigo. Contudo, o número total de funcionários que beneficia desta disposição não pode ultrapassar 5 % do número de funcionários do grupo de funções AD em 31 de dezembro de 2013.

4. A afetação a um lugar-tipo é válida até o funcionário ser afetado a uma nova função correspondente a um outro lugar-tipo.

5. Desde que satisfaçam as condições previstas no artigo 44.º, primeiro parágrafo, os funcionários de grau AD 12, escalão 5, que ocupem um lugar de administrador, recebem, a partir de 1 de janeiro de 2016, um acréscimo no vencimento base equivalente à diferença entre o vencimento correspondente ao grau AD 12, escalão 4, e o grau AD 12, escalão 3.

6. Desde que satisfaçam as condições previstas no artigo 44.º, primeiro parágrafo, os funcionários de grau AD 12, escalão 5, que ocupem um lugar de administrador, e que beneficiem da medida prevista no n.º 5, recebem, após dois anos, um acréscimo adicional no vencimento base equivalente à diferença entre o vencimento correspondente ao grau AD 12, escalão 5, e o grau AD 12, escalão 4.

7. Não obstante o n.º 5, são aplicáveis as seguintes disposições aos funcionários de grau AD 12 que ocupem um lugar de administrador, recrutados antes de 1 de maio de 2004 e que não tenham sido promovidos entre 1 de maio de 2004 e 31 de dezembro de 2013:

a) Desde que satisfaçam as condições previstas no artigo 44.º, primeiro parágrafo, os funcionários no escalão 8 recebem, a partir de 1 de janeiro de 2016, um acréscimo no vencimento base equivalente à diferença entre o vencimento correspondente ao grau AD 12, escalão 4, e o grau AD 12, escalão 3.

b) Desde que beneficiem da medida referida na alínea a), os funcionários no escalão 8 recebem, após dois anos, um acréscimo adicional no vencimento base equivalente à diferença entre o vencimento correspondente ao grau AD 12, escalão 5, e o grau AD 12, escalão 4.

▼**M131**

8. Desde que satisfaçam as condições previstas no artigo 44.º, primeiro parágrafo, os funcionários de grau AD 13, escalão 5, que ocupem um lugar de administrador em transição, recebem, a partir de 1 de janeiro de 2016, um acréscimo no vencimento base equivalente à diferença entre o vencimento correspondente ao grau AD 13, escalão 4, e o grau AD 13, escalão 3.

9. Desde que satisfaçam as condições previstas no artigo 44.º, primeiro parágrafo, os funcionários de grau AD 13, escalão 5, que ocupem um lugar de administrador em transição, e que beneficiem da medida prevista no n.º 8, recebem, após dois anos, um acréscimo adicional no vencimento base equivalente à diferença entre o vencimento correspondente ao grau AD 13, escalão 5, e o grau AD 13, escalão 4.

10. Os funcionários que recebam o acréscimo no vencimento base previsto nos n.os 5 a 9 e subsequentemente nomeados chefe de unidade ou equivalente ou conselheiro ou equivalente no mesmo grau mantêm esse acréscimo no vencimento base.

11. Não obstante o primeiro período do artigo 46.º, os funcionários nomeados para o grau imediatamente superior e que beneficiem do acréscimo no vencimento base previsto nos n.os 5, 6, 8 e 9 são colocados no segundo escalão desse grau. Perdem o benefício do acréscimo no vencimento base previsto nos n.os 5, 6, 8 e 9.

12. O acréscimo no vencimento base previsto no n.º 7 não é pago na sequência de promoção e não é incluído na base utilizada para determinar o acréscimo no vencimento base mensal referido no artigo 7.º, n.º 5, do presente anexo.

Artigo 31.º

1. Não obstante a secção A, ponto 2, do Anexo I, o seguinte quadro de lugares-tipo no grupo de funções AST é aplicável aos funcionários no ativo em 31 de dezembro de 2013:

Assistente sénior em transição	AST 10 – AST 11
Assistente em transição	AST 1 – AST 9
Assistente administrativo em transição	AST 1 – AST 7
Agente de apoio em transição	AST 1 – AST 5

2. Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2014, a entidade competente para proceder a nomeações classifica os funcionários ativos em 31 de dezembro de 2013 no grupo de funções AST de acordo com os lugares-tipo a seguir indicados:

a) Os funcionários que se encontravam no grau AST 10 ou AST 11 em 31 de dezembro de 2013 são afetados ao lugar-tipo assistente sénior em transição.

b) Os funcionários não abrangidos pela alínea a) que, antes de 1 de maio de 2004, se encontravam na antiga categoria B ou que, antes de 1 de maio de 2004, se encontravam na antiga categoria C ou D e transitaram para o grupo de funções AST sem restrições, bem como funcionários AST recrutados após 1 de maio de 2004, são afetados ao lugar-tipo assistente em transição.

c) Os funcionários não abrangidos pelas alíneas a) e b) que, antes de 1 de maio de 2004, se encontravam na antiga categoria C são afetados ao lugar-tipo assistente administrativo em transição.

d) Os funcionários não abrangidos pelas alíneas a) e b) que, antes de 1 de maio de 2004, se encontravam na antiga categoria D são afetados ao lugar-tipo agente de apoio em transição.

▼**M131**

3. A afetação a um lugar-tipo é válida até o funcionário ser afetado a uma nova função correspondente a um outro lugar-tipo. Os assistentes administrativos em transição e os agentes de apoio em transição podem ser afetados ao lugar-tipo de assistente, tal como definido na secção A do anexo I, apenas de acordo com o procedimento previsto no artigo 4.º e no artigo 29.º, n.º 1, do Estatuto. A promoção é autorizada apenas nas carreiras correspondentes a cada lugar-tipo indicado no n.º 1.

4. Não obstante o artigo 6.º, n.º 1, do Estatuto e do anexo I, secção B, o número de lugares vagos no grau imediatamente superior necessário para efeitos de promoção é calculado separadamente para os agentes de apoio em transição. São aplicáveis as seguintes taxas de multiplicação:

	Grau	Taxa
Agentes de apoio em transição	5	—
	4	10 %
	3	22 %
	2	22 %
	1	—

No que se refere aos agentes de apoio em transição, a análise comparativa dos méritos para efeitos de promoção (artigo 45.º, n.º 1, do Estatuto) é tida em consideração entre funcionários elegíveis do mesmo grau e classificação.

5. Os assistentes administrativos em transição e os agentes de apoio em transição que, antes de 1 de maio de 2004, se encontravam na antiga categoria C ou D, continuam a ter direito à concessão de um descanso compensatório ou a remuneração, se as necessidades de serviço não tiverem permitido o descanso de compensação antes do termo dos dois meses seguintes àquele em que foram efetuadas as horas extraordinárias, nas condições previstas no anexo VI.

6. Os funcionários que tenham sido autorizados, nos termos do artigo 55.º-A, n.º 2, alínea g), do Estatuto e do artigo 4.º do anexo IV-A do Estatuto, a exercer a sua atividade a tempo parcial por um período com início antes de 1 de janeiro de 2014 e com termo após essa data podem continuar a fazê-lo nas mesmas condições durante um período total máximo de cinco anos.

7. Para os funcionários cuja idade de aposentação seja, nos termos do artigo 22.º do presente anexo, inferior a 65 anos, o período de três anos referido no artigo 55.º-A, n.º 2, alínea g), do Estatuto pode ultrapassar a sua idade de aposentação, sem todavia exceder a idade de 65 anos.

Artigo 32.º

Não obstante o artigo 1.º, quarto parágrafo, primeiro período, do Anexo II do Estatuto, não é obrigatório garantir a representação do grupo de funções AST/SC no Comité de Pessoal até às próximas eleições de um novo Comité de Pessoal no qual o pessoal AST/SC possa estar representado.

Artigo 33.º

Não obstante o artigo 40.º, n.º 2, do Estatuto, se um funcionário estiver, em 31 de dezembro de 2013, estado em licença sem vencimento por um período superior a 10 anos ao longo de toda a sua carreira, a duração total da licença sem vencimento, por razões de interesse pessoal, não pode exceder 15 anos na carreira completa do funcionário.

▼**M112**

ANEXO XIII.1

Lugares-tipo durante o período transitório

Lugares-tipo de cada categoria, de acordo com o previsto na alínea n) do artigo 4.º do presente anexo:

Categoria A		**Categoria C**	
A*5	Administrador/	C*1	Secretário/contínuo
	Administrador de investigação/ /Investigação	C*2	Secretário/contínuo
	Administrador linguista	C*3	Secretário/contínuo
A*6	Administrador/	C*4	Secretário/contínuo
	Administrador de investigação/	C*5	Secretário/contínuo
	Administrador linguista	C*6	Secretário/contínuo
A*7	Administrador/	C*7	Secretário/contínuo
	Administrador de investigação/		
	Administrador linguista		
A*8	Administrador/		
	Administrador de investigação/		
	Administrador linguista		
A*9	Chefe de Unidade/		
	Administrador/		
	Administrador de investigação/		
	Administrador linguista		
A*10	Chefe de Unidade/		
	Administrador/		
	Administrador de investigação/		
	Administrador linguista		
A*11	Chefe de Unidade/		
	Administrador/		
	Administrador de investigação/		
	Administrador linguista		
A*12	Chefe de Unidade/		
	Administrador/		
	Administrador de investigação/		
	Administrador linguista		
A*13	Chefe de Unidade/		
	Administrador/		
	Administrador de investigação/		
	Administrador linguista		
A*14	Administrador de investigação/		
	Administrador linguista/		
	Administrador/Chefe de Unidade		
	Director		
A*15	Director/ Director-geral		
A*16	Director-Geral		

▼**M112**

Categoria B		**Categoria D**	
B*3	Assistente/Assistente de investigação	D*1	Agente
B*4	Assistente/Assistente de investigação	D*2	Agente
B*5	Assistente/Assistente de investigação	D*3	Agente
B*6	Assistente/Assistente de investigação	D*4	Agente
B*7	Assistente/Assistente de investigação	D*5	Agente
B*8	Assistente/Assistente de investigação		
B*9	Assistente/Assistente de investigação		
B*10	Assistente/Assistente de investigação		
B*11	Assistente/Assistente de investigação		

▼M128

REGIME APLICÁVEL AOS OUTROS AGENTES DA UNIÃO EUROPEIA

▼B

ÍNDICE

Título I:	**Disposições gerais** (artigos 1.º a 7.º A)
Título II:	**Agentes temporários**
Capítulo I:	Disposições gerais (artigos 8.º a 10.º)
Capítulo II:	Direitos e obrigações (artigo 11.º)
Capítulo III:	Condições de admissão (artigos 12.º a 15.º)
Capítulo IV:	Condições de trabalho (artigos 16.º a 18.º)
Capítulo V:	Remuneração e reembolso de despesas (artigos 19.º a 27.º)
Capítulo VI:	Segurança social
Secção A:	Cobertura dos riscos de doenças e de acidentes, subsídios de carácter social (artigos 28.º a 30.º)
Secção B:	Cobertura dos riscos de invalidez e de morte (artigos 31.º a 38.º A)
Secção C:	Pensão de aposentação e subsídio de cessação de funções (artigos 39.º a 40.º)
Secção D:	Financiamento do regime de cobertura dos riscos de invalidez e de morte e do regime de pensões (artigos 41.º e 42.º)
Secção E:	Liquidação dos direitos dos agentes temporários (artigo 43.º)
Secção F:	Pagamento das prestações (artigo 44.º)
Secção G:	Sub-rogação da União (artigo 44.º A)
Capítulo VII:	Reposições (artigo 45.º)
Capítulo VIII:	Espécies de recurso (artigo 46.º)
Capítulo IX:	Termo do serviço (artigos 47.º a 50.º A)
Capítulo X:	Disposições especiais para os agentes temporários a que se refere a alínea e) do artigo 2.º (artigos 50.º B a 50.º C)
Capítulo XI:	Disposições especiais aplicáveis aos agentes temporários a que se refere o artigo 2.º, alínea f) (artigos 51.º a 56.º)

▼B

Título IV:	**Agentes contratuais**
Capítulo I:	Disposições gerais (artigos 79.º e 80.º)
Capítulo II:	Direitos e deveres (artigo 81.º)
Capítulo III:	Condições de admissão (artigos 82.º a 84.º)
Capítulo IV:	Disposições especiais relativas aos agentes contratuais a que se refere o artigo 3.º-A (artigos 85.º a 87.º)
Capítulo V:	Disposições especiais relativas aos agentes contratuais a que se refere o artigo 3.º-B (artigos 88.º a 90.º)
Capítulo VI:	Condições de trabalho (artigo 91.º)
Capítulo VII:	Remuneração e reembolso de despesas (artigos 92.º a 94.º)
Capítulo VIII:	Segurança social
Secção A:	Cobertura dos riscos de doença e acidente e prestações de carácter social (artigos 95.º a 98.º)
Secção B:	Cobertura dos riscos de invalidez e morte (artigos 99.º a 108.º)
Secção C:	Pensão de aposentação e subsídio por cessação de funções (artigos 109.º e 110.º)
Secção D:	Financiamento do regime de cobertura dos riscos de invalidez e de morte e do regime de pensões (artigos 111.º e 112.º)
Secção E:	Liquidação dos direitos dos agentes contratuais (artigo 113.º)
Secção F:	Pagamento das prestações (artigo 114.º)
Secção G:	Sub-rogação da União (artigo 115.º)
Capítulo IX:	Reposição (artigo 116.º)
Capítulo X:	Vias de recurso (artigo 117.º-B)
Capítulo XI:	Disposições especiais e especiais aplicáveis aos agentes contratuais cujo local de afectação se situe num país terceiro (artigo 118.º)
Capítulo XII:	Termo do serviço (artigo 119.º)
Título V:	**Agentes locais** (artigos 120.º a 122.º)

▼B

Título VI:	**Consultores especiais** (artigos 123.º e 124.º)

▼M124

Título VII:	**Assistentes parlamentares**
Capítulo 1:	Disposições gerais (artigos 125.º e 126.º)
Capítulo 2:	Direitos e obrigações (artigo 127.º)
Capítulo 3:	Condições de admissão (artigos 128.º a 130.º)
Capítulo 4:	Condições de trabalho (artigo 131.º)
Capítulo 5:	Remuneração e reembolso de despesas (artigos 132.º a 134.º)
Capítulo 6:	Segurança social (artigos 135.º e 136.º)
Capítulo 7:	Reposição do indevido (artigo 137.º)
Capítulo 8:	Espécies de recurso (artigo 138.º)
Capítulo 9:	Fim do vínculo laboral (artigo 139.º)

▼B

Título ►M124 VIII ◄:	**Disposições transitórias** (artigo ►M124 140.º ◄)
Título ►M124 IX ◄:	**Disposições finais** (artigos 141.º e 142.º-A)
Anexo	Medidas transitórias aplicáveis aos agentes sujeitos ao Regime aplicável aos outros agentes

▼B

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

O presente regime aplica-se a qualquer agente admitido mediante contrato pela ►M128 ►C7 União ◄ ◄. O referido agente terá a qualidade:

— de agente temporário,

▼M131

_____

▼M112

— de agente contratual,

▼B

— de agente local,

— de consultor especial ,

▼M124

— de assistente parlamentar acreditado.

▼M33

_____

▼M112

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

▼B

Artigo 2.º

É considerado agente temporário, na acepção do presente regime:

a) O agente admitido a ocupar um lugar pertencente ao quadro de efectivos anexo à secção do orçamento correspondente a cada instituição e ao qual as autoridades orçamentais conferiram carácter temporário;

b) O agente admitido a ocupar, a título temporário, um lugar permanente pertencente ao quadro de efectivos anexo à secção do orçamento correspondente a cada instituição;

c) O agente admitido a exercer funções junto de pessoa que exerça funções previstos ►M128 pelo Tratado da União Europeia ou pelo Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, ou junto do Presidente eleito de uma instituição ou de um orgão da União ◄ ►M112 ou de um grupo político do Parlamento Europeu, ou do Comité das Regiões ou de um grupo do Comité Económico e Social Europeu, ◄ e que não for escolhido dentre os funcionários ►M128 ►C7 da União ◄ ◄;

▼M33

d) O agente contratado para ocupar, a título temporário, um lugar permanente, remunerado por verbas de investigação e de investimento é incluído no quadro dos efectivos anexo ao orçamento da instituição interessada ;

▼**M128**

e) O agente destacado dos serviços diplomáticos nacionais dos Estados-Membros contratado para ocupar, a título temporário, um lugar permanente no SEAE ;

▼**M131**

f) O agente admitido para ocupar um lugar pertencente ao quadro de efetivos anexo à secção do orçamento correspondente a uma agência, na aceção do artigo 1.º-A, n.º 2, do Estatuto, e ao qual as autoridades orçamentais conferiram caráter temporário, exceto os diretores e subdiretores de agências referidos no ato da União Europeia que institui a agência e os funcionários destacados numa agência no interesse de serviço.

———————

▼**M112**

Artigo 3.º-A

1. Para efeitos do presente Regime, entende-se por «agente contratual», o agente não afectado a um lugar previsto no quadro de efectivos anexo à secção do orçamento correspondente à instituição em causa e contratado para exercer funções a tempo parcial ou a tempo inteiro:

a) Numa instituição, para executar tarefas manuais ou administrativas de apoio;

b) Nas agências referidas no n.º 2 do artigo 1.º-A do Estatuto;

c) Noutros organismos na União Europeia criados, após consulta ao Comité do Estatuto, por instrumentos jurídicos específicos emanados de uma ou de mais instituições e que autorizem o recurso a este tipo de pessoal;

d) Nas Representações e Delegações das instituições da ►**M128** ►**C7** União ◄ ◄;

e) Noutros organismos situados no exterior da União Europeia.

▼**M128**

Os agentes contratados para exercerem funções a tempo inteiro ou a tempo parcial nas delegações da União podem ser afectados temporariamente à sede da Instituição no quadro do procedimento de mobilidade previsto nos artigos 2.º e 3.º do Anexo X do Estatuto.

▼**M112**

2. Com base na informação fornecida por todas as instituições, a Comissão apresentará anualmente um relatório à autoridade orçamental sobre o recrutamento de agentes contratuais o qual deve declarar se o número total dos agentes contratuais permaneceu dentro do limite de 75 % da totalidade dos efectivos das agências, outros organismos na União Europeia, Representações e Delegações das instituições da ►**M128** ►**C7** União ◄ ◄ e outros organismos situados no exterior da União Europeia, respectivamente. Se este limite não tiver sido respeitado, a Comissão proporá às agências, outros organismos na União Europeia, Representações e Delegações das instituições da ►**M128** ►**C7** União ◄ ◄ e outros organismos situados no exterior da União Europeia, respectivamente, que tomem as medidas de correcção apropriadas.

Artigo 3.º-B

Para efeitos do presente Regime, entende-se por «agente contratual para o desempenho de tarefas auxiliares», o agente admitido numa instituição dentro dos limites previstos no artigo 88.º em um dos grupos de funções a que se refere o artigo 89.º, para:

a) Exercer, a tempo completo ou a tempo parcial, tarefas que não sejam as referidas na alínea a) do n.º 1 do artigo 3.º-A, sem estar afectado a um lugar previsto no quadro de efectivos anexo à secção do orçamento correspondente à instituição em causa;

▼M112

b) Substituir, após as possibilidades de preenchimento temporário por funcionário da instituição terem sido analisadas, um funcionário ou agente que se encontre temporariamente impedido de exercer as suas funções, nomeadamente:

▼M131

i) funcionários ou agentes temporários dos grupos de funções AST/SC e AST,

▼M112

ii) excepcionalmente, funcionários ou agentes temporários do grupo de funções AD que ocupem um lugar altamente especializado, excepto chefes de unidade, directores e directores-gerais e funções equivalentes.

▼M128

Excepto nos casos referidos no segundo parágrafo do n.º 1 do artigo 3.º-A, o recurso a agentes contratuais para o desempenho de tarefas auxiliares é excluído quando for aplicável o artigo 3.º-A.

▼M112

Artigo 4.º

Para efeitos do presente regime, entende-se por «agente local» o agente contratado em ►C4 lugares de afectação ◄ situados no exterior da União Europeia, de acordo com os usos locais, para executar tarefas manuais ou de serviço num lugar não previsto no quadro de efectivos anexo à secção do orçamento correspondente a cada instituição e remunerado por dotações globais inscritas para o efeito nessa secção do orçamento. É igualmente considerado agente local o agente contratado em ►C4 lugares de afectação ◄ situados fora da União Europeia para executar tarefas diferentes daquelas, quando, no interesse do serviço, não se justifique o seu desempenho por um funcionário ou um agente com uma outra qualidade, na acepção do artigo 1.º.

▼B

Artigo 5.º

É considerado consultor especial, na acepção do presente regime, o agente que, pelas suas qualificações excepcionais e independentemente de outras actividades profissionais, for contratado para prestar a sua colaboração a ►M15 uma das instituições ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ ◄ quer de forma regular, quer por períodos determinados e que for remunerado por verbas globais inscritas para este efeito na secção do orçamento correspondente à instituição que serve.

▼M124

Artigo 5.º-A

Para efeitos do presente regime, considera-se «assistente parlamentar acreditado» a pessoa escolhida por um ou mais deputados, admitida por via de contrato directo com o Parlamento Europeu para prestar, nas instalações do Parlamento Europeu num dos seus três locais de trabalho, assistência directa a esse deputado ou deputados, no exercício das suas funções de deputado ao Parlamento Europeu, sob a sua direcção e autoridade e no âmbito de uma relação de confiança mútua, decorrente da liberdade de escolha referida no artigo 21.º da Decisão 2005/684/CE, Euratom do Parlamento Europeu, de 28 de Setembro de 2005, que aprova o estatuto dos deputados ao Parlamento Europeu ([1]).

▼B

Artigo 6.º

Cada instituição determinará as entidades habilitadas a celebrar os contratos previstos no artigo 1.º

O disposto no ►M112 n.º 2 do artigo 1.º-A e artigo 1.º-B ◄ e no ►M112 n.º 2 do artigo 2.º ◄ do Estatuto é aplicável por analogia.

([1]) JO L 262 de 7.10.2005, p. 1.

▼B

Artigo 7.º

O agente cujo contrato tenha duração superior a um ano ou duração indeterminada elege e é elegível para o Comité do Pessoal previsto no artigo 9.º do Estatuto.

▼M23

Por outro lado, é eleitor o agente titular de um contrato por tempo inferior a um ano, se exercer funções há pelo menos seis meses.

▼B

A Comissão Paritária prevista no artigo 9.º do Estatuto pode ser consultada pela instituição ou pelo Comité do Pessoal sobre qualquer questão de carácter geral que diga respeito aos agentes referidos no artigo 1.º

▼M23

Artigo 7.º A

O disposto no artigo ►M112 24.º-B ◄ do Estatuto é aplicável aos agentes referidos no artigo 1.º.

▼B

TÍTULO II

AGENTES TEMPORÁRIOS

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

▼M112

Artigo 8.º

Os agentes temporários a que se aplica ►M131 o artigo 2.º, alínea a), ou o artigo 2.º, alínea f), ◄ podem ser contratados por tempo determinado ou indeterminado. Os contratos destes agentes contratados por tempo determinado só pode ser prorrogado uma vez, por um período determinado. Qualquer prorrogação subsequente do contrato converte-o em contrato por tempo indeterminado.

Os agentes temporários a que se aplicam as alínea b) ou d) do artigo 2.º não podem ser contratados por prazo superior a quatro anos, embora os seus contratos possam ser celebrados por tempo inferior. Os respectivos contratos só podem ser prorrogados uma vez, por um prazo máximo de dois anos, e desde que a possibilidade de prorrogação tenha sido estipulada no contrato inicial e esteja dentro dos prazos fixados no contrato. No termo deste prazo, é obrigatoriamente posto termo às funções do agente na qualidade de agente temporário na acepção das presentes disposições. Após o termo do contrato, esses agentes só podem ocupar um lugar permanente na instituição se forem nomeados funcionários nas condições previstas no Estatuto.

Os agentes a que se refere a alínea c) do artigo 2.º serão contratados por tempo indeterminado.

▼B

Artigo 9.º

Toda e qualquer admissão de um agente temporário só pode ter por objecto prover, de acordo com o preceituado no presente Título, à vaga de um lugar pertencente ao quadro de efectivos anexo à secção do orçamento correspondente a cada instituição.

▼M112

Artigo 9.º-A

A Comissão apresentará um relatório anual sobre o recurso a agentes temporários, incluindo o número de agentes, o nível e tipo de lugares, o equilíbrio geográfico e os recursos orçamentais para cada grupo de funções.

Artigo 10.º

►M128 1. ◄ Os artigos 1.º-D, 1.º-E, os n.os 1, 2, 3 e 4 do artigo 5.º e o artigo 7.º do Estatuto são aplicáveis por analogia.

►M128 2. ◄ O grau e o escalão em que um agente temporário é contratado devem ser mencionados no seu contrato.

►M128 3. ◄ A colocação de um agente temporário num lugar de grau superior àquele em que tenha sido admitido será registada num averbamento ao seu contrato de trabalho.

▼M131

———————

▼M128

5. Os artigos 95.º, 96.º e 99.º do Estatuto são aplicáveis por analogia aos agentes temporários. O Título VIII B do Estatuto é aplicável por analogia aos agentes temporários afectos a um país terceiro.

▼B

CAPÍTULO II

DIREITOS E DEVERES

Artigo 11.º

▼M60

O disposto nos ►M131 artigos 11.º a 26.º-A" ◄ do estatuto, relativamente aos direitos e deveres dos funcionários é aplicável por analogia. Todavia, quanto ao agente temporário, que seja titular de um contrato por tempo determinado, a duração da licença sem vencimento, prevista no segundo parágrafo do artigo 15.º, limita-se ao tempo do contrato que falte correr.

▼B

A decisão de pedir reparação do prejuízo sofrido ►M128 ►C7 pela União ◄ ◄ por culpa grave, de acordo com o disposto no artigo 22.º do Estatuto, é tomada pela entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6.º, após observância das formalidades previstas em caso de demissão por culpa grave.

As decisões individuais relativas a agentes temporários são publicadas em conformidade com o disposto no ►M131 terceiro parágrafo ◄ do artigo 25.º do Estatuto.

CAPÍTULO III

CONDIÇÕES DE ADMISSÃO

Artigo 12.º

▼M131

1. A admissão dos agentes temporários deve ter em vista assegurar à instituição o serviço de pessoas que possuam as mais altas qualidades de competência, rendimento e integridade, recrutadas na base geográfica mais ampla possível dentre os nacionais dos Estados-Membros da União.

▼M131

Os agentes temporários são escolhidos sem distinção de raça, de convicções políticas, filosóficas ou religiosas, de sexo ou de orientação sexual e independentemente do seu estado civil ou da sua situação familiar.

Nenhum lugar pode ser reservado para os nacionais de um Estado-Membro. Todavia, o princípio da igualdade entre os cidadãos da União permite a cada instituição adotar medidas apropriadas caso seja observado um desequilíbrio prolongado e significativo entre as nacionalidades dos agentes temporários que não seja justificado por critérios objetivos. Essas medidas apropriadas devem ser justificadas e não darão origem a outros critérios de recrutamento que não os baseados no mérito. Antes da adoção das referidas medidas corretivas, a entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo, aprova disposições gerais de execução do presente número nos termos do artigo 110.º do Estatuto.

Após um período de três anos com início em 1 de janeiro de 2014, a Comissão apresenta um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a execução do parágrafo anterior.

A fim de facilitar a admissão na base geográfica mais ampla possível, as instituições envidam esforços no sentido de proporcionar um ensino multilingue e multicultural aos filhos do seu pessoal.

▼B

2. Não pode ser admitido como agente temporário quem:

a) Não for nacional de um dos Estados-membros ►M128 ►C7 da União ◄ ◄, salvo derrogação concedida pela entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6.º e não gozar dos seus direitos cívicos;

b) Não se encontrar em situação regular face à leis de recrutamento que lhe forem aplicáveis em matéria militar;

c) Não oferecer as garantias de moralidade requeridas para o exercício das suas funções;

d) Não preencher as condições de aptidão física requeridas para o exercício das suas funções;

e) Não provar que possui um conhecimento aprofundado de uma das línguas ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ e um conhecimento satisfatório de outra língua ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ na medida necessária às funções que for chamado a exercer.

▼M112

3. O ►M128 Serviço Europeu de Selecção do Pessoal ◄ (a seguir designado «Serviço de Selecção») prestará assistência às diferentes instituições, a pedido destas, tendo em vista a selecção de agentes temporários, em especial na definição dos conteúdos das provas e na organização dos processos de selecção. O Serviço de Selecção garantirá a transparência dos processos de selecção de agentes temporários ao abrigo das alíneas a), b) e c) do artigo 2.º

4. A pedido de uma instituição, o Serviço de Selecção garantirá, nos processos de selecção de agentes temporários, a aplicação das mesmas normas que para a selecção de funcionários.

5. Na medida do necessário, ►M131 a entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo ◄ aprovará disposições gerais de execução relativas aos processos de selecção de agentes temporários, nos termos do artigo 110.º do Estatuto.

▼B

Artigo 13.º

Antes de se proceder à sua admissão, o agente temporário é submetido a exame médico por um médico assistente da instituição, a fim de que esta se certifique que preenche as condições exigidas no n.º 2, alínea d), do artigo 12.º

▼**M62**

O segundo parágrafo do artigo 33.º do Estatuto aplica-se por analogia.

▼**M131**

Artigo 14.º

1. O agente temporário efetua um estágio de nove meses.

Quando, no decurso do estágio, o agente temporário estiver impedido de exercer funções por motivo de doença, da licença de maternidade prevista no artigo 58.º do Estatuto ou de acidente durante um período seguido de um mês, a entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo, pode prolongar o estágio por um período correspondente. A duração total do estágio não pode em caso algum ultrapassar 15 meses.

2. Em caso de inaptidão manifesta do agente temporário, pode ser elaborado um relatório a qualquer momento antes do termo do período de estágio.

Esse relatório é comunicado ao interessado que pode formular, por escrito, as suas observações no prazo de oito dias úteis. O relatório e as observações serão imediatamente transmitidos pelo superior hierárquico do agente temporário à entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo. Com base nesse relatório, a entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo, pode decidir despedir o agente temporário antes do final do estágio, mediante pré-aviso de um mês, ou afetar o agente temporário a outro serviço durante o tempo remanescente do período de estágio.

3. O mais tardar um mês antes do termo do período de estágio, é feito um relatório sobre a aptidão do agente temporário para desempenhar as tarefas correspondentes às suas funções, assim como sobre o seu rendimento e conduta no serviço. Esse relatório é comunicado ao agente temporário que pode formular, por escrito, as suas observações no prazo de oito dias úteis.

Se o relatório concluir pelo despedimento ou, a título excecional, pelo prolongamento do estágio, nos termos do n.º 1, o relatório e as observações devem ser imediatamente transmitidos pelo superior hierárquico do agente temporário à entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo.

O agente temporário que não tiver dado provas suficientes, em termos de trabalho e conduta, para manter o seu lugar é despedido.

A decisão final é tomada com base no relatório a que se refere o presente número, bem como na base de elementos à disposição da entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo, sobre a conduta do agente temporário no que se refere ao título II do Estatuto.

4. O agente temporário, que for despedido, tem direito a uma indemnização igual a um terço do seu vencimento base por cada mês de estágio efetuado.

▼B

Artigo 15.º

►M62 1. ◄ A colocação inicial do agente temporário é determinada em conformidade com o disposto no artigo 32.º do Estatuto. ►M131 O agente temporário cuja classificação foi estabelecida de acordo com os critérios adotados pela entidade a que se refere o artigo 6.º primeiro parágrafo, mantém a antiguidade de escalão adquirida nessa qualidade quando for admitido como agente temporário no mesmo grau na sequência imediata desse período. ◄

Em caso de afectação de um agente a lugar correspondente a grau superior, de acordo com o disposto no terceiro parágrafo do artigo 10.º, a sua situação é determinada em conformidade com o disposto no artigo 46.º do Estatuto.

▼M62

2. O disposto no artigo 43.º do Estatuto em relação à classificação aplica-se por analogia. ►M112 ——————— ◄

▼B

CAPÍTULO IV

CONDIÇÕES DE TRABALHO

▼M131

Artigo 16.º

Os artigos 42.º-A e 42.º-B e os artigos 55.º a 61.º do Estatuto, relativos a licenças, a duração e horário de trabalho, a horas extraordinárias, a trabalho contínuo, ao dever de disponibilidade no local de trabalho ou no domicílio e a feriados são aplicáveis por analogia. As licenças especiais, as licenças parentais e as licenças para assistência a família não podem prolongar-se para além da duração do contrato. Além disso, os artigos 41.º, 42.º, 45.º e 46.º do Estatuto aplicam-se por analogia aos agentes temporários referidos no artigo 29.º do anexo XIII do Estatuto, independentemente da data de admissão.

Todavia, as faltas por doença, com remuneração, previstas no artigo 59.º do Estatuto, não podem exceder três meses ou o tempo de serviço completado pelo agente, se este for superior. Estas faltas não podem prolongar-se para além da duração do contrato.

Findos os prazos acima referidos, o agente, cujo contrato não tenha sido rescindido apesar de ainda não poder retomar funções, é colocado na situação de interrupção de serviço sem remuneração.

Contudo, o agente que for vítima de doença profissional ou acidente surgido por ocasião do exercício das suas funções continua a auferir, durante todo o período de incapacidade para o trabalho, a remuneração integral, enquanto lhe não for permitido beneficiar da pensão de invalidez prevista no artigo 33.º;

Artigo 17.º

A título excecional, o agente temporário pode beneficiar, a seu pedido, de uma licença sem vencimento por motivos imperiosos de ordem pessoal. O artigo 12.º-B do Estatuto continua a ser aplicável durante a licença sem vencimento.

A autorização nos termos do artigo 12.º-B não é concedida a um agente temporário que pretenda exercer uma atividade profissional, remunerada ou não, que implique lobbying ou representação junto da sua instituição e que possa levar à existência ou possibilidade de um conflito com os interesses legítimos da instituição.

▼M131

A entidade referida no artigo 6.º, primeiro parágrafo, fixa a duração desta licença que não pode ultrapassar um quarto do tempo de serviço cumprido pelo interessado, nem ser superior a:

— três meses se o agente contar menos de quatro anos de antiguidade,

— doze meses nos casos restantes.

A duração da licença concedida nos termos do primeiro parágrafo não é tomada em consideração para efeitos do primeiro parágrafo do artigo 44.º do Estatuto.

Durante o período de gozo da licença do agente temporário, suspende-se a proteção contra os riscos de doença e acidente prevista no artigo 28.º

Todavia, o agente temporário, que não exerça qualquer atividade profissional lucrativa pode, a seu pedido, formulado o mais tardar no decurso do mês posterior ao início da licença sem vencimento, continuar a beneficiar da proteção contra os riscos referidos no artigo 28.º, desde que pague as cotizações previstas nesse artigo, na proporção de metade durante o período de licença; as contribuições são calculadas sobre o último vencimento base do agente.

Por outro lado, o agente temporário referido no artigo 2.º, alíneas c) ou d), que prove a impossibilidade de adquirir direitos à pensão através de um outro regime de pensão, pode, a seu pedido, continuar a adquirir novos direitos à pensão durante o período de gozo da sua licença sem vencimento, desde que pague uma cotização igual ao triplo do valor previsto no artigo 41.º; as cotizações são calculadas com base no vencimento base do agente temporário correspondente ao seu grau e escalão.

As mulheres cuja licença de parto tenha início antes do termo do contrato têm direito a licença de parto e subsídio de maternidade.

▼M60

Artigo 18.º

O agente temporário convocado para prestar serviço militar nos termos legais, chamado a cumprir um serviço alternativo, obrigado a cumprir um período de instrução militar ou reconvocado para prestação de serviço militar é colocado em situação de licença por serviço nacional; relativamente ao agente temporário admitido com base num contrato por tempo determinado, esta situação não pode em caso algum prolongar-se para além do termo de contrato.

O agente temporário convocado para prestar serviço militar nos termos legais, ou chamado a cumprir um serviço alternativo deixa de receber a sua remuneração, mas continua a usufruir das disposições do presente regime referentes à subida de escalão. O agente temporário continua, do mesmo modo, a beneficiar das disposições do presente regime relativas à aposentação, se efectuar, após cumprimento das suas obrigações militares ou após ter cumprido o serviço alternativo, o pagamento a título retroactivo da cotização para o regime de pensão. O agente temporário obrigado a cumprir um período de instrução militar ou reconvocado para prestação de serviço militar beneficia, durante o período de instrução militar ou da convocação, da sua remuneração, sendo esta última, todavia, reduzida do montante do soldo militar auferido.

▼B

CAPÍTULO V

REMUNERAÇÃO E REEMBOLSO DE DESPESAS

Artigo 19.º

A remuneração do agente temporário compreende um vencimento-base, prestações familiares e subsídios.

▼**M112**

Artigo 20.º

1. Os artigos 63.º, 64.º, 65.º e 65.º-A do Estatuto, relativos à moeda em que são expressas as remunerações, assim como à ►**M131** atualização ◄ dessas remunerações, são aplicáveis por analogia.

2. Os artigos 66.º, 67.º, 69.º e 70.º do Estatuto, relativos aos vencimentos de base, às prestações familiares, ao subsídio de expatriação e ao subsídio por morte, são aplicáveis por analogia.

3. O artigo 66.º-A do Estatuto relativo à ►**M131** contribuição de solidariedade ◄ é aplicável por analogia aos agentes temporários.

▼**M131**

4. O artigo 44.º do Estatuto é aplicável por analogia aos agentes temporários.

▼**B**

Artigo 21.º

O disposto nos artigos 1.º, 2.º, ►**M112** 3.º e 4.º ◄ do Anexo VII do Estatuto relativamente às condições de atribuição ►**M112** das prestações familiares e do subsídio de expatriação ◄ é aplicável por analogia.

Artigo 22.º

Sem prejuízo do disposto nos artigos 23.º a 26.º, o agente temporário tem direito, em conformidade com o disposto nos artigos 5.º a 15.º do Anexo VII do Estatuto, ao reembolso das despesas que tiver efectuado por ocasião da sua entrada em funções, da sua transferência ou da cessação de funções, assim como daquelas que tiver efectuado no exercício ou por ocasião do exercício da suas funções.

Artigo 23.º

O agente temporário admitido por um período determinado, não inferior a doze meses ou considerado pela entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6.º como devendo cumprir um período de serviço equivalente, se for contratado por tempo indeterminado, tem direito, de acordo com o preceituado no artigo 9.º do Anexo VII do Estatuto, ao reembolso das despesas de mudança de residência.

Artigo 24.º

1. O agente temporário que for admitido por período determinado, inferior a um ano ou que for considerado pela entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6.º, como devendo cumprir um período de serviço equivalente, se for contratado por tempo indeterminado, beneficia, de acordo com o preceituado no artigo 5.º do Anexo VII do Estatuto, de um subsídio de instalação cujo montante é fixado, para uma duração previsível de serviço,

— igual ou superior a um ano mas inferior a dois anos: em 1/3 — igual ou superior a dois anos mas inferior a três anos: em 2/3 — igual ou superior a três anos: em 3/3	do montante fixado no artigo 5.º do Anexo VII do Estatuto

▼B

2. O subsídio de reinstalação previsto no artigo 6.º do Anexo VII do Estatuto é concedido ao agente que tenha cumprido quatro anos de serviço. O agente que tiver cumprido mais de um ano e menos de quatro anos de serviço beneficia de um subsídio de reinstalação cuja montante é proporcional ao tempo de serviço cumprido, sem ter em conta as fracções do ano.

▼M112

3. Todavia, o subsídio de instalação previsto no n.º 1 e o subsídio de reinstalação previsto no n.º 2 não podem ser inferiores a:

▼M140

— 1 188,86 euros para o agente com direito ao abono de lar;

— 706,89 euros para o agente sem direito ao abono de lar.

▼M112

Quando dois cônjuges funcionários ou outros agentes ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ tenham ambos direito ao subsídio de instalação ou de reinstalação, este só é devido ao cônjuge cujo vencimento de base seja mais elevado.

▼B

Artigo 25.º

▼M23

É aplicável o disposto no artigo 10.º do Anexo VII do Estatuto, relativamente às ajudas de custo. ►M60 Todavia, o agente temporário contratado por um período determinado, inferior a doze meses, ou considerado pela entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6.º como devendo cumprir um período de serviço equivalente, beneficia, se for titular de um contrato por tempo indeterminado e provar que lhe é impossível continuar a habitar na sua anterior residência, do subsídio diário durante toda a duração do contrato e, no máximo, durante um ano. ◄

▼B

Artigo 26.º

O benefício previsto no artigo 8.º do Anexo VII do Estatuto, referente ao reembolso das despesas de viagem anual do lugar de afectação para o lugar de origem só é concedido ao agente temporário que conte, pelo menos, nove meses de serviço.

Artigo 27.º

O disposto nos artigos 16.º e 17.º do Anexo VII do Estatuto relativamente ao regime das importâncias em dívida é aplicável por analogia.

CAPÍTULO VI

SEGURANÇA SOCIAL

Secção A

Cobertura dos riscos de doença e acidente e subsídios de carácter social

Artigo 28.º

►M60 O disposto nos artigos 72.º e 73.º, do estatuto, respeitantes aos regimes de proteção contra riscos de doença e acidente, é aplicável por analogia ao agente temporário durante o período das suas funções, durante as faltas por doença e durante os períodos de licença sem vencimento previstos no artigo 11.º, bem como no artigo 17.º, nos termos nele previstos; o disposto no artigo 72.º do estatuto, relativamente ao regime de protecção contra riscos de doença, é aplicável por analogia ao agente titular de ►M112 um subsídio de invalidez ◄, bem como ao titular de uma pensão de sobrevivência. ◄ ►M33 O artigo 72.º é igualmente aplicável ao agente referido no n.º 2 do artigo 39.º e titular de uma pensão de aposentação. ◄ Todavia, se o exame médico a que o agente deve ser submetido por força do disposto no artigo 13.º, relevar que o interessado sofre de qualquer doença ou enfermidade, a entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6.º pode decidir que as despesas ocasionadas pelas sequelas e consequências de tal doença ou enfermidade, são excluídas do reembolso de despesas previsto no artigo 72.º do Estatuto.

▼**M62**

Se o agente temporário não puder obter reembolso a título de um outro seguro de doença legal ou regulamentar, pode requerer, o mais tardar no mês seguinte ao do termo do contrato, a continuação do benefício, durante um período de seis meses, no máximo, após o termo do seu contrato, da cobertura contra os riscos de doença previstos no primeiro parágrafo. A contribuição referida no n.º 1 do artigo 72.º do Estatuto é calculada com base no último vencimento-base do agente, ficando metade dessa contribuição a seu cargo.

Por decisão da entidade competente para celebrar contratos de provimento, tomada após parecer do médico assistente da instituição, o prazo de um mês para a apresentação do pedido bem como o limite de seis meses previsto no parágrafo anterior não se aplicam se o interessado sofrer de doença grave ou prolongada, contraída durante o período do contrato e declarada à instituição antes do termo do período de seis meses previsto no parágrafo anterior, sob condição de que o interessado se submeta ao controlo médico organizado pela instituição.

Artigo 28.º A

1. Um antigo agente temporário que se encontre sem emprego após a cessação das suas funções a uma instituição ►**M128** ►**C7** da União Europeia ◄ ◄:

— que não seja titular de uma pensão de aposentação ou de invalidez a cargo ►**M128** ►**C7** da União Europeia ◄ ◄,

— e cuja cessação de funções não seja consequência de exoneração ou rescisão do contrato por razões disciplinares,

— que tenha completado um período mínimo de serviço de seis meses,

— e que tenha residência num Estado-membro ►**M128** ►**C7** da União ◄ ◄,

beneficia de um subsídio de desemprego mensal nas condições a seguir indicadas.

Se tiver direito a um subsídio de desemprego em virtude de um regime nacional, está obrigado a declarar esse facto à instituição que servia que dele informará imediatamente a Comissão, Nesse caso, o montante desse subsídio é deduzido do que á pago em conformidade com o disposto no n.º 3.

2. Para beneficiar do subsídio de desemprego, o antigo agente temporário:

a) É, a seu pedido, inscrito como pessoa à procura de emprego nos serviços de emprego do Estado-membro onde fixa a sua residência;

b) Deve cumprir as obrigações previstas na legislação desse Estado-membro para os beneficiários de prestações de desemprego ao abrigo dessa legislação;

c) Deve transmitir mensalmente à instituição que servia, que o transmitirá imediatamente à Comissão, um certificado emitido pelo serviço nacional competente, especificando se cumpriu ou não as obrigações fixadas nas alíneas a) e b).

Se as obrigações nacionais referidas na alínea b) não tiverem sido cumpridas, a prestação pode ser concedida ou mantida pela ►**M128** ►**C7** União ◄ ◄ em caso de doença, acidente, maternidade, invalidez ou situação reconhecida como análoga, ou de dispensa pela entidade nacional competente de cumprir essas obrigações.

▼M62

A Comissão fixa, após parecer de um Comité de peritos, as disposições necessárias para a aplicação do presente número.

▼M112

3. O subsídio de desemprego é fixado por referência ao vencimento de base atingido pelo agente temporário à data da cessação de funções. Este subsídio de desemprego é fixado em:

a) 60 % do vencimento de base durante um período inicial de doze meses,

b) 45 % do vencimento de base do décimo terceiro ao vigésimo quarto meses,

c) 30 % do vencimento de base do vigésimo quinto ao trigésimo sexto meses.

Após o período inicial de seis meses, durante o qual é aplicável o limite inferior mas não o limite superior atrás definidos, os montantes assim estabelecidos não podem ser inferiores a ►M140 1 425,79 euros (limite inferior) ◄, nem superiores a ►M140 2 851,59 euros (limite superior) ◄. Estes limites serão ►M131 atualizados ◄ da mesma forma que a tabela de vencimento constante do artigo 66.º do Estatuto, de acordo com o seu artigo 65.º

4. O período durante o qual o subsídio de desemprego é devido a um ex-agente temporário não pode exceder trinta e seis meses a partir da data da cessação das suas funções e não pode, em caso algum, exceder um terço da duração do serviço cumprido. Se, contudo, durante esse período, o ex-agente temporário deixar de reunir as condições previstas nos n.os 1 e 2, o pagamento do subsídio será suspenso. O subsídio volta a ser pago se, antes do termo desse período, o ex-agente temporário voltar a reunir as referidas condições sem ter adquirido o direito a um subsídio de desemprego no país de que é nacional.

▼M62

5. O antigo agente temporário que beneficie do subsídio de desemprego tem direito às prestações familiares previstas no artigo 67.º do Estatuto. O abono do lar é calculado com base no subsídio de desemprego de acordo com o preceituado no artigo 1.º do Anexo VII do Estatuto.

O interessado deve declarar as prestações familiares da mesma natureza pagas por outras entidades quer a si próprio quer ao cônjuge, sendo essas prestações deduzidas das que são pagas em aplicação do presente artigo.

O antigo agente temporário que beneficie do subsídio de desemprego tem direito, em conformidade com o disposto no artigo 72.º do Estatuto, à cobertura dos riscos de doença sem contribuição a seu cargo.

▼M112

6. O subsídio de desemprego e as prestações familiares são pagos pela ►M128 ►C7 União ◄ ◄ em euros. Estas prestações não estão sujeitas à aplicação de qualquer coeficiente de correcção.

7. Os agentes temporários contribuirão com um terço para o financiamento do regime de seguro de desemprego. Essa contribuição é fixada em 0,81 % do vencimento de base da pessoa em causa, após dedução de montante fixo de ►M140 1 296,18 euros ◄ e não tendo em conta os coeficientes de correcção previstos no artigo 64.º do Estatuto. Essa contribuição, deduzida mensalmente do vencimento do agente em questão, é entregue, juntamente com os dois terços a cargo da instituição, a um Fundo Especial de Desemprego. Este fundo é comum às instituições, as quais pagarão as suas contribuições mensalmente à Comissão, o mais tardar oito dias após o pagamento das remunerações. A ordem de pagamento e o pagamento de todas as despesas decorrentes da aplicação do presente artigo é autorizada e paga pela Comissão, de acordo com o Regulamento Financeiro aplicável ao orçamento geral ►M128 ►C7 da União Europeia ◄ ◄.

▼M62

8. O subsídio de desemprego pago a um antigo agente temporário sem emprego está sujeito ao Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 260/68 que fixa as condições e o procedimento de aplicação do imposto comunitário a favor das Comunidades Europeias.

9. Os serviços nacionais competentes em matéria de emprego e de desemprego, que actuam no âmbito da respectiva legislação nacional, e a Comissão assegurarão uma cooperação eficaz para a boa aplicação do presente artigo.

10. As regras de aplicação do presente artigo são objecto de uma regulamentação estabelecida de comum acordo pelas ►M131 entidades das instituições a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo, ◄ após parecer do Comité do Estatuto, sem prejuízo do disposto no último parágrafo do n.º 2.

▼M112

11. ►M131 A Comissão apresenta, de dois em dois anos, um relatório sobre a situação financeira do regime de seguro de desemprego. Independentemente desse relatório, a Comissão pode, através de atos delegados nos termos dos artigos 111.º e 112.º do Estatuto, adaptar as contribuições previstas no n.º 7 do presente artigo, se o equilíbrio do regime o exigir. ◄

▼B

Artigo 29.º

O disposto no artigo 74.º do Estatuto, relativamente ao subsídio de nascimento, e no artigo 75.º do Estatuto, relativamente à assunção pela instituição das despesas aí previstas, é aplicável por analogia.

Artigo 30.º

O disposto no artigo 76.º do Estatuto relativamente à concessão de donativos, empréstimos ou adiantamentos é aplicável por analogia ao agente temporário durante a execução do contrato ou após o seu termo, sempre que o agente estiver incapacitado de trabalhar na sequência de doença grave ou prolongada ►M112 ou de invalidez ◄ ou de acidente surgidos durante o tempo em que se manteve o seu contrato e prove que não depende de outro regime de segurança social.

Secção B

Cobertura dos riscos de invalidez e morte

Artigo 31.º

O agente temporário está protegido, nas condições abaixo previstas, contra os riscos de morte e invalidez que possam ocorrer durante o período de execução do contrato.

As prestações e garantias previstas na presente secção ficam suspensas se os efeitos pecuniários da admissão do agente estiverem temporariamente suspensos por força do disposto no presente regime.

Artigo 32.º

Se o exame médico que precede a admissão do agente revelar que este último sofre de alguma doença ou enfermidade, a entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6.º pode decidir que o agente beneficie das garantias previstas em matéria de invalidez ou morte apenas no termo de um período de cinco anos a contar da data da sua entrada ao serviço da instituição, relativamente às sequelas e consequências de tal doença ou enfermidade.

▼**M62**

O agente pode recorrer dessa decisão para a Comissão de Invalidez prevista no n.º 1 do artigo 9.º do Estatuto.

▼**M112**

Artigo 33.º

1. O agente que sofra de invalidez considerada total e que, por esse motivo, seja obrigado a suspender as suas funções na instituição, beneficia, enquanto durar essa incapacidade, de um subsídio de invalidez cujo montante é estabelecido da forma a seguir indicada.

O artigo 52.º do Estatuto é aplicável, por analogia, aos beneficiários de um subsídio de invalidez. Se o beneficiário de um subsídio de invalidez se aposentar antes da idade de ►**M131** 66 anos ◄ sem ter atingido a taxa máxima de direitos à pensão, são aplicadas as regras gerais da pensão de aposentação. A pensão de aposentação concedida é fixada com base no vencimento correspondente à classificação, em grau e escalão, do agente no momento em que tenha sido colocado na situação de invalidez.

O subsídio de invalidez é fixado em 70 % do último vencimento de base do agente temporário. No entanto, não pode ser inferior ao mínimo vital, tal como este mínimo se encontra definido no artigo 6.º do anexo VIII do Estatuto. O subsídio de invalidez será sujeito a contribuição para o regime de pensões, calculada com base nesse subsídio.

Quando a invalidez resultar de um acidente ocorrido no exercício das funções, decorrer de uma doença profissional ou de um acto praticado no interesse público, ou do facto de o interessado se ter arriscado para salvar uma vida humana, o subsídio de invalidez não pode ser inferior a 120 % do mínimo vital. Além disso, neste caso, o orçamento da ex-entidade empregadora toma a seu cargo a contribuição para o regime de pensões.

Se a invalidez tiver sido intencionalmente provocada pelo agente, a entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6.º pode determinar que o agente apenas beneficie do subsídio previsto no artigo 39.º

O beneficiário de um subsídio de invalidez tem direito, de acordo com o anexo VII do Estatuto, às prestações familiares previstas no artigo 67.º do Estatuto; o abono de lar é calculado com base no subsídio pago ao beneficiário.

2. A situação de invalidez é determinada pela Comissão de Invalidez prevista no artigo 9.º do Estatuto.

3. A instituição a que se refere o artigo 40.º do anexo VIII do Estatuto pode exigir o exame periódico do beneficiário de um subsídio de invalidez, a fim de se certificar de que este continua a reunir as condições exigidas para receber o subsídio. Se a Comissão de Invalidez verificar que essas condições deixaram de estar preenchidas, o agente deve retomar a actividade na instituição, desde que o seu contrato não tenha chegado ao termo.

No entanto, se o interessado não puder ser readmitido ao serviço ►**M128** ►**C7** da União ◄ ◄, o seu contrato pode ser rescindido mediante concessão de uma indemnização de um montante correspondente à remuneração que teria recebido durante o período de pré-aviso e, se for caso disso, à indemnização de rescisão de contrato prevista no artigo 47.º O interessado beneficiará igualmente da aplicação do artigo 39.º

▼**M131**

Artigo 34.º

Os sucessores de agente falecido, tal como vêm definidos no capítulo IV do anexo VIII do Estatuto, beneficiam de uma pensão de sobrevivência nas condições previstas nos artigos 35.º a 38;º.

▼M131

Em caso de falecimento de um agente titular de um subsídio de invalidez ou em caso de morte de um antigo agente referido no artigo 2.º, alíneas a), c), d), e) ou f), e titular de uma pensão de aposentação ou que tenha cessado as suas funções antes de atingir a idade de aposentação e que tenha solicitado que o gozo da sua pensão de aposentação seja diferido para o primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que atinja a idade de aposentação, os que tiverem direito, tal como se encontram definidos no capítulo IV do anexo VIII do Estatuto, beneficiam de uma pensão de sobrevivência nas condições previstas no referido anexo.

Em caso de desaparecimento há mais de um ano, quer de um agente temporário quer de um antigo agente titular de um subsídio de invalidez ou de uma pensão de aposentação quer ainda de um antigo agente temporário cujas funções cessaram antes da idade de aposentação e que tenha pedido o diferimento do pagamento da sua pensão de aposentação para o primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que atingisse a idade de aposentação, o disposto nos capítulos V e VI do anexo VIII do Estatuto, relativamente às pensões provisórias, aplica-se por analogia ao cônjuge e às pessoas consideradas a cargo do desaparecido.

▼B

Artigo 35.º

O direito à pensão é exigível no primeiro dia do mês seguinte ao da morte ou, se for caso disso, no primeiro dia do mês seguinte ao período em que ►M112 o cônjuge sobrevivo ◄, os órfãos ou as pessoas a cargo do agente falecido, beneficiem das suas remunerações, em aplicação do artigo 70.º do Estatuto.

Artigo 36.º

▼M62

►M112 O cônjuge sobrevivo ◄ de um agente beneficia, de acordo com o preceituado no Capítulo IV do Anexo VIII do Estatuto, de uma pensão de sobrevivência cujo montante não pode ser inferior a 35 % do último vencimento-base mensal recebido pelo agente nem ao mínimo vital definido no n.º 6 do Anexo VIII do Estatuto. Em caso de morte de um agente referido ►M131 no artigo 2.º, alíneas a), c), d), e) ou f), ◄, o montante da pensão de sobrevivência é aumentado até ao limite de 60 % da pensão de aposentação que teria sido paga ao agente se a ela tivesse direito, independetemente do tempo de serviço e da idade, na data da sua morte.

▼M23

O beneficiário de uma pensão de sobrevivência tem direito, nas condições previstas no Anexo VII do Estatuto, às prestações familiares previstas no artigo 67.º do Estatuto. Todavia, o montante do abono por filho a cargo é igual ao dobro do montante do abono previsto no n.º 1, alínea b), do artigo 67.º do Estatuto.

▼M62

_____

▼M112

Artigo 37.º

Se um agente ou um titular de uma pensão de aposentação ou o beneficiário de um subsídio de invalidez morrerem sem deixar cônjuge com direito a uma pensão de sobrevivência, os filhos considerados como estando a seu cargo no momento da morte têm direito a uma pensão de órfão, nas condições fixadas no artigo 80.º do Estatuto.

O mesmo direito é reconhecido aos filhos que reúnam aquelas condições, em caso de morte ou de novo casamento do cônjuge titular de uma pensão de sobrevivência.

▼M112

Se um agente ou um titular de uma pensão de aposentação ou o beneficiário de um subsídio de invalidez morrerem sem que se encontrem reunidas as condições previstas no primeiro parágrafo, é aplicável o terceiro parágrafo do artigo 80.º do Estatuto.

Em caso de morte de um ex-agente temporário, na acepção ►M131 do artigo 2.º, alíneas a), c), d), e) ou f), ◄ que tenha cessado funções ►M131 antes da idade de aposentação ◄ e tenha solicitado o diferimento do pagamento da pensão de aposentação ao primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que ►M131 atingisse a idade de aposentação ◄, os filhos reconhecidos como estando a seu cargo, na acepção do artigo 2.º do anexo VII do Estatuto, têm direito a uma pensão de órfão nas mesmas condições que as previstas nos parágrafos anteriores.

A pensão de órfão de uma pessoa equiparada a filho a cargo, na acepção do n.º 4 do artigo 2.º do anexo VII do Estatuto, não pode exceder um montante igual ao dobro do abono por filho a cargo.

Em caso de adopção, a morte da mãe ou do pai natural que tenha sido substituído pela mãe ou pelo pai adoptivo, não dará lugar ao benefício de pensão de órfão.

Nas condições previstas no artigo 3.º do anexo VII do Estatuto, o órfão tem direito ao abono escolar.

▼B

Artigo 38.º

Em caso de divórcio ou de coexistência de vários grupos de sobreviventes que possam pretender uma pensão de sobrevivência esta é repartida de acordo com as regras fixadas no Capítulo IV do Anexo VIII do Estatuto.

▼M62

Artigo 38.º A

As regras relativas à limitação e à repartição previstas no artigo 81.º A do Estatuto aplicam-se por analogia.

▼B

Secção C

▼M23

Pensão de aposentação e subsídio de cessação de funções

▼M112

Artigo 39.º

▼M131

1. Ao cessar funções, o agente temporário, na aceção do artigo 2.º, tem direito à pensão de aposentação, à transferência do equivalente atuarial ou ao pagamento do subsídio por cessação de funções nas condições previstas no capítulo 3 do título V do Estatuto e no anexo VIII. Quando o agente tenha direito a uma pensão de aposentação, os seus direitos à pensão são reduzidos proporcionalmente ao montante dos pagamentos efetuados por força do artigo 42.º.

▼M112

2. Os n.os 2 e 3 do artigo 11.º do anexo VIII do Estatuto são aplicáveis por analogia aos agentes na acepção do artigo 2.º do presente Regime.

3. O titular de uma pensão de aposentação tem direito, nas condições fixadas no anexo VII do Estatuto, às prestações familiares previstas no artigo 67.º do Estatuto. A parte proporcional do abono de lar é calculada com base na pensão do beneficiário.

▼B

Artigo 40.º

O agente que for nomeado funcionário ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ não beneficia do pagamento da compensação prevista no primeiro parágrafo do artigo 39.º.

O período de serviço como agente temporário ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ é considerado no cálculo das anuidades da sua pensão de aposentação de acordo com o preceituado no Anexo VIII do Estatuto. Se o agente tiver usado da faculdade prevista no artigo 42.º, o seu direito à pensão de aposentação é reduzido proporcionalmente ao período em que foram efectuados os pagamentos.

▼M112

O parágrafo anterior não se aplica a um agente que, no prazo de três meses a contar da data em que o Estatuto tenha passado a ser-lhe aplicável, tenha requerido a faculdade de efectuar o pagamento destas importâncias acrescidas dos juros compostos à taxa de ►M123 3,1 % ◄ ao ano, taxa que pode ser revista nos termos do artigo 12.º do anexo XII do Estatuto.

▼B

Secção D

▼M62

Financiamento do regime de cobertura dos riscos de invalidez e de morte e do regime de pensões

▼B

Artigo 41.º

▼M62

No que se refere ao financiamento do regime de segurança social previsto nas Secções B e C, o disposto no artigo 83.º ►M112 e no artigo 83.º-A ◄ do Estatuto e nos artigos 36.º e 38.º do seu Anexo VIII aplica-se por analogia.

▼B

Artigo 42.º

▼M131

De acordo com as condições a fixar pela entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo, o agente tem a faculdade de requerer que essa entidade efetue os pagamentos que ele seja obrigado a fazer para a constituição ou manutenção de seu direito a pensão no seu país de origem.

▼B

Estes pagamentos não podem exceder ►M112 duas vezes a taxa prevista no n.º 2 do artigo 83.º do Estatuto ◄ e são suportados ►M15 pelo orçamento ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ ◄.

▼M62

Secção E

Liquidação dos direitos dos agentes temporários

Artigo 43.º

O disposto nos artigos 40.º a 44.º do Anexo VIII do Estatuto aplica-se por analogia.

Secção F

Pagamento das prestações

Artigo 44.º

O disposto nos artigos 81.º A e 82.º do Estatuto e no artigo 45.º do Anexo VIII do Estatuto, respeitante ao pagamento das prestações, aplica-se por analogia.

Qualquer importância devida por um agente ►M128 ►C7 à União ◄ ◄ com fundamento no presente regime de previdência, à data em que as prestações são exigíveis é, da maneira que a instituição referida no artigo 45.º do Anexo VIII do Estatuto determinará, deduzida do montante das prestações a pagar ao agente ou aos seus sucessores. Esse reembolso pode ser escalonado por vários meses.

Secção G

Sub-rogação ►M128 ►C7 da União ◄ ◄

Artigo 44.º A

O *disposto no artigo 85.º A* do Estatuto respeitante à sub-rogação ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ aplica-se por analogia.

▼B

CAPÍTULO VII

REPOSIÇÕES

Artigo 45.º

▼M23

É aplicável o disposto no artigo 85.º do Estatuto no que se refere a reposições.

▼B

CAPÍTULO VIII

ESPÉCIES DE RECURSO

Artigo 46.º

É aplicável por analogia o disposto no Título VII do Estatuto, relativamente às espécies de recurso.

▼B

CAPÍTULO IX

TERMO DO SERVIÇO

▼M131

Artigo 47.º

Para além da cessação por morte, o contrato do agente temporário cessa:

a) No final do mês em que o agente atinja 66 anos de idade ou, se for caso disso, na data fixada nos termos do artigo 52.º, segundo e terceiro parágrafos, do Estatuto; ou

b) Nos contratos por tempo determinado:

i) na data fixada no contrato;

ii) findo o período de pré-aviso nele fixado, que dá ao agente e à instituição a faculdade de rescindir o contrato antes do seu termo. O prazo de pré-aviso não pode ser inferior a um mês por ano de serviço, com um mínimo de um mês e um máximo de três meses. Relativamente a um agente temporário cujo contrato tenha sido renovado, esse prazo é no máximo de seis meses. Todavia, o prazo de pré-aviso não pode começar a correr durante uma gravidez confirmada por um atestado médico, o período de uma licença de parto ou de uma ausência por doença, desde que esta última não ultrapasse um período de três meses. É, por outro lado, suspenso, dentro do limite referido, durante a gravidez, confirmada por atestado médico, durante o período dessa licença ou ausência. Em caso de rescisão do contrato por parte da instituição, o agente tem direito a uma indemnização igual à terça parte do seu vencimento base relativo ao período compreendido entre a data da cessação das suas funções e a data de termo do contrato;

iii) se o agente deixar de satisfazer as condições fixadas no artigo 12.º, n.º 2, alínea a), sem prejuízo do recurso à derrogação prevista no referido artigo. Se essa derrogação não for concedida, é aplicável o período de pré-aviso previsto na subalínea ii) da presente alínea; ou

c) Nos contratos por tempo indeterminado:

i) findo o prazo de pré-aviso previsto no contrato; o período de pré-aviso não pode ser inferior a um mês por ano de serviço cumprido, com um mínimo de três meses e um máximo de dez meses. Todavia, o prazo de pré-aviso não pode começar a correr durante uma gravidez, confirmada por atestado médico, o período de uma licença de parto ou de uma ausência por doença, desde que esta última não ultrapasse um período de três meses. É, por outro lado, suspenso, dentro do limite referido, durante a gravidez, confirmada por, atestado médico, durante o período dessa licença ou ausência; ou

ii) se o agente deixar de satisfazer as condições fixadas no artigo 12.º, n.º 2, alínea a), sem prejuízo do recurso à derrogação prevista no referido artigo. Se essa derrogação não for concedida, o período de pré-aviso previsto na subalínea i) da presente alínea é aplicável.

▼**M60**

Artigo 48.º

O contrato, tanto por tempo determinado como por tempo indeterminado, pode ser rescindido, sem pré-aviso, pela instituição:

a) No decurso ou no termo do período de estágio, nos termos previstos no artigo 14.º;

▼**M112**

———————

▼**M60**

►**M112** b) ◄ Se o agente não puder retomar as suas funções no termo cia falta por doença com vencimento, prevista no artigo 16.º. Neste caso, o agente beneficia de um subsídio igual ao seu vencimento-base e às prestações familiares, na proporção de dois dias por cada mês de serviço realizado.

▼**M131**

Artigo 48.º-A

No decurso de qualquer legislatura, o artigo 50.º do Estatuto pode ser aplicado por analogia a um máximo de cinco agentes temporários superiores dos grupos políticos no Parlamento Europeu que se encontrem no grau AD 15 ou AD 16, desde que tenham atingido a idade de 55 anos e tenham 20 anos de serviço nas instituições europeias e, pelo menos, dois anos e meio de antiguidade no seu último grau.

▼**B**

Artigo 49.º

▼**M62**

1. Terminado o processo disciplinar previsto no Anexo IX do Estatuto, aplicável por analogia, o contrato pode ser rescindido sem pre-aviso por motivo disciplinar em caso de falta grave aos deveres a que o agente temporário se encontra vinculado, cometida voluntariamente ou por negligência. A decisão fundamentada é tomada pela entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6.º, após ter sido dada ao interessado a possibilidade de apresentar a sua defesa.

Previamente à rescisão do contrato, o agente pode ser objecto de uma medida de suspensão, de acordo com o preceituado ►**M112** nos artigos 23.º e 24.º do anexo IX ◄ do Estatuto, aplicáveis por analogia.

▼**B**

2. ►**M62** Em caso de rescisão do contrato em conformidade com o n.º 1 ◄, a entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6.º, pode decidir:

a) Limitar a compensação prevista no artigo 39.º ao reembolso da contribuição prevista no artigo 83.º do Estatuto, acrescida dos juros compostos à taxa de 3,5,%, ao ano;

b) Retirar ao interessado todo ou parte do direito ao subsídio de reinstalação previsto no n.º 2 do artigo 24.º

Artigo 50.º

1. O contrato de um agente temporário deve ser rescindido pela instituição sem pré-aviso, desde que a entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6.º verifique:

a) Que o interessado forneceu intencionalmente, aquando da sua admissão, falsas informações no que diz respeito às suas aptidões profissionais ou às condições previstas no n.º 2 do artigo 12.º, e

b) Que estas falsas informações foram determinantes na admissão do interessado.

▼**M62**

2. Neste caso, a entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6.º rescindirá o contrato, depois de ouvido o interessado e de terminado o processo disciplinar previsto no Anexo IX do Estatuto, aplicável por analogia.

Previamente à rescisão do contrato, o agente pode ser objecto de uma medida de suspensão, nas condições previstas ►**M112** nos artigos 23.º e 24.º do anexo IX ◄ do Estatuto, aplicáveis por analogia.

O disposto no n.º 2 do artigo 49.º é aplicável.

Artigo 50.º A

Independentemente do disposto nos artigos 49.º e 50.º, qualquer falta aos deveres a que o agente temporário ou o antigo agente temporário está vinculado, com fundamento no presente regime, cometida voluntariamente ou por negligência, sujeita-o à aplicação de sanção disciplinar de acordo com o preceituado no Título VI do Estatuto, cujas disposições se aplicam por analogia.

▼**M128**

CAPÍTULO X

Disposições especiais para os agentes temporários a que se refere a alínea e) do artigo 2.º

Artigo 50.º-B

1. Os membros do pessoal dos serviços diplomáticos nacionais dos Estados-Membros que foram seleccionados no quadro do procedimento previsto no n.º 1 do artigo 98.º do Estatuto e que são destacados pelos seus serviços diplomáticos nacionais são contratados como agentes temporários nos termos da alínea e) do artigo 2.º.

2. Podem ser contratados por um período máximo de quatro anos. Os contratos podem ser renovados por um período máximo de quatro anos. O período total de contratação não deve exceder oito anos. Todavia, em circunstâncias excepcionais e no interesse do serviço, o contrato poderá ser prorrogado, no final do oitavo ano, por um período máximo de dois anos. Cada Estado-Membro deve garantir aos seus funcionários que tenham passado a agentes temporários no SEAE que serão imediatamente reintegrados no final do período de destacamento, de acordo com as disposições de direito nacional aplicáveis.

3. Os Estados-Membros apoiam a União no cumprimento das obrigações decorrentes do artigo 22.º das Disposições especiais para os agentes temporários do SEAE a que se refere a alínea e) do artigo 2.º deste regime.

Artigo 50.º-C

1. Os artigos 37.º, 38.º e 39.º do Estatuto são aplicáveis por analogia. O período do destacamento não será superior à duração do contrato.

▼**M131**

CAPÍTULO 11

Disposições especiais aplicáveis aos agentes temporários a que se refere o artigo 2.º, alínea f)

Artigo 51.º

O artigo 37.º, com exceção do primeiro parágrafo, alínea b), e o artigo 38.º do Estatuto são aplicáveis por analogia aos agentes temporários a que se refere o artigo 2.º, alínea f).

▼**M131**

Artigo 52.º

Não obstante o artigo 17.º, terceiro parágrafo, os agentes temporários a que se refere o artigo 2.º, alínea f), com contrato por tempo indeterminado, independentemente da sua antiguidade, podem usufruir de licenças sem vencimento por períodos não superiores a um ano.

A duração total dessa licença não pode exceder 12 anos na carreira completa do funcionário.

O agente temporário pode ser substituído no seu lugar por outra pessoa admitida para o efeito.

Ao findar a licença sem vencimento, o agente temporário é obrigatoriamente reintegrado na primeira vaga, num lugar do seu grupo de funções e que corresponda ao seu grau, desde que possua as aptidões requeridas para esse lugar. Se recusar o lugar que lhe for oferecido, conserva o direito à reintegração, nas mesmas condições, até ocorrer a segunda vaga num lugar do seu grupo de funções e que corresponda ao seu grau; em caso de segunda recusa, o agente temporário pode ser demitido pela instituição sem pré-aviso. Até à data da sua reintegração efetiva, o agente temporário mantém-se em licença sem vencimento.

Artigo 53.º

Os agentes temporários a que se refere o artigo 2.º, alínea f), são admitidos com base num processo de seleção organizado por uma ou mais agências. A pedido da(s) agência(s) em questão, o Serviço Europeu de Seleção do Pessoal presta apoio às agências, em especial na definição dos conteúdos das provas e na organização dos processos de seleção. Compete ao Serviço Europeu de Seleção de Pessoal garantir a transparência dos processos de seleção.

Em caso de processo de seleção externo, os agentes temporários a que se refere o artigo 2.º, alínea f), apenas são admitidos nos graus SC1 a SC2, AST 1 a AST 4 ou AD 5 a AD 8. Contudo, a agência pode, se for o caso, e em casos devidamente justificados, autorizar a admissão nos graus AD 9, AD 10, AD 11 ou, em casos excecionais, no grau AD 12, para lugares que impliquem responsabilidades correspondentes e dentro dos limites previstos no quadro de efetivos aprovado. O número total de admissões nos graus AD 9 a AD 12 na agência não pode exceder 20 % do número total de admissões de agentes temporários no grupo de funções AD, calculado ao longo de um período deslizante de cinco anos.

Artigo 54.º

No caso dos agentes temporários a que se refere o artigo 2.º, alínea f), a classificação no grau imediatamente superior faz-se exclusivamente por seleção entre os funcionários que tenham completado um período mínimo de dois anos de antiguidade no seu grau, após análise comparativa dos méritos destes agentes, assim como dos relatórios de que tenham sido objeto. É aplicável, por analogia, o artigo 45.º, n.º 1, último período, e o artigo 45.º, n.º 2, último período, do Estatuto. As taxas de multiplicação de referência para a equivalência de carreiras médias, fixadas para os funcionários na secção B do anexo I do Estatuto, não podem ser ultrapassadas.

Nos termos do artigo 110.º do Estatuto, cada agência adota disposições gerais para a execução do presente artigo.

▼**M131**

Artigo 55.º

Um agente temporário a que se refere o artigo 2.º, alínea f), que mude de lugar no seu grupo de funções na sequência da publicação interna de uma vaga, não pode ser classificado num grau ou num escalão inferiores aos do seu lugar anterior, desde que o seu grau esteja entre os previstos na publicação.

As presentes disposições são aplicáveis por analogia sempre que o agente temporário em questão celebre um novo contrato com uma agência na sequência imediata de um contrato anterior de agente temporário com outra agência.

Artigo 56.º

Nos termos do artigo 110.º, n.º 2, do Estatuto, cada agência adota disposições gerais de execução sobre os procedimentos aplicáveis à admissão e o recurso a agentes temporários a que se refere o artigo 2.º, alínea f).

———————

▼**M112**

TÍTULO IV

AGENTES CONTRATUAIS

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 79.º

1. Os agentes contratuais são remunerados por dotações globais inscritas para esse efeito na secção do orçamento correspondente à instituição.

2. Na medida do necessário, ►**M131** a entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo, ◄ pode aprovar disposições gerais de execução relativas ao recurso a agentes temporários, nos termos do artigo 110.º do Estatuto.

3. A Comissão apresentará anualmente um relatório sobre o recurso aos agentes contratuais, incluindo o número de agentes, o nível e os lugares-tipo, o equilíbrio geográfico e as dotações orçamentais para cada grupo de funções.

4. As instituições, agências e outros organismos que façam uso de agentes contratuais fornecerão previsões anuais indicativas para o uso de agentes contratuais por grupo de funções no contexto do processo orçamental.

Artigo 80.º

1. Os agentes contratuais distribuem-se por quatro grupos de funções, correspondentes às tarefas que devem desempenhar. Os grupos de funções subdividem-se em graus e escalões.

2. A correspondência entre tipos de tarefas e grupos de funções encontra-se estabelecida no seguinte quadro:

Grupos de funções	Graus	Tarefas
IV	13 a 18	Tarefas administrativas, de consultoria, linguísticas e tarefas técnicas equivalentes, desempenhadas sob a supervisão de funcionários ou agentes temporários.
III	8 a 12	Tarefas de execução, redacção, contabilidade e outras tarefas técnicas equivalentes, desempenhadas sob a supervisão de funcionários ou agentes temporários.

▼**M112**

Grupos de funções	Graus	Tarefas
II	4 a 7	Tarefas de escritório e secretariado, direcção de escritório e outras tarefas técnicas equivalentes, desempenhadas sob a supervisão de funcionários ou agentes temporários.
I	1 a 3	Tarefas manuais ou administrativas de apoio, desempenhadas sob a supervisão de funcionários ou agentes temporários

▼**M131**

3. Com base nesse quadro, a entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo, de cada instituição, agência ou organismo referida no artigo 3.º-A, pode aprovar, após parecer do Comité do Estatuto, a descrição das funções associadas a cada tipo de tarefas.

4. São aplicáveis por analogia os artigos 1.º-D e 1.º-E do Estatuto.

▼**M128**

5. Os artigos 95.º, 96.º e 99.º do Estatuto são aplicáveis por analogia.

▼**M112**

CAPÍTULO II

DIREITOS E DEVERES

Artigo 81.º

O artigo 11.º é aplicável por analogia.

CAPÍTULO III

CONDIÇÕES DE ADMISSÃO

Artigo 82.º

1. Os agentes contratuais serão contratados numa base geográfica tão alargada quanto possível dentre os nacionais dos Estados-Membros, sem distinção de origem racial ou étnica, de convicções políticas, filosóficas ou religiosas, de idade ou deficiências, de sexo ou orientação sexual, independentemente do seu estado civil ou da sua situação familiar.

2. A contratação como agente contratual exige, no mínimo:

a) Para o grupo de funções I, a conclusão da escolaridade obrigatória;

b) Nos grupos de funções II e III:

i) habilitações do nível do ensino pós-secundário comprovadas por um diploma; ou

ii) habilitações do nível do ensino secundário comprovadas por um diploma que dê acesso ao ensino pós-secundário e uma experiência profissional adequada de pelo menos três anos; ou

iii) sempre que o interesse do serviço o justifique, formação profissional ou experiência profissional de nível equivalente;

▼**M112**

c) Para o grupo de funções IV:

i) habilitações de um nível que corresponda a estudos universitários completos de pelo menos três anos comprovadas por um diploma; ou

ii) sempre que o interesse do serviço o justifique, formação profissional de um nível equivalente;

3. Só pode ser admitido como agente contratual quem:

a) Seja nacional de um dos Estados-Membros a menos que tenha sido autorizada uma excepção pela entidade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º, e goze plenamente dos seus direitos cívicos;

b) Se encontre em situação regular face às leis de recrutamento que lhe sejam aplicáveis em matéria militar;

c) Apresente as referências morais requeridas para o exercício das suas funções.

d) Preencha as condições de aptidão física requeridas para o exercício das suas funções; e

e) Produza provas de um conhecimento aprofundado de uma das línguas ►**M128** ►**C7** da União ◄ ◄ e um conhecimento satisfatório de outra língua ►**M128** ►**C7** da União ◄ ◄ na medida do necessário ao exercício das suas funções.

4. No contrato inicial, a entidade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º pode prescindir dos requisitos de que a pessoa em causa produza documentos comprovativos de que preenche as condições referidas nas alíneas a), b) e c) dos n.ºs 2 e 3, se o prazo pelo qual é contratado não exceder três meses.

5. O ►**M128** Serviço Europeu de Selecção do Pessoal ◄ prestará assistência às diferentes instituições, a pedido destas, tendo em vista a selecção de agentes contratuais, em especial na definição do conteúdo das provas e na organização dos concursos. O Serviço de Selecção garantirá a transparência dos processos de selecção de agentes contratuais.

6. Na medida do necessário, ►**M131** a entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo, ◄ aprovará disposições gerais relativas aos processos de selecção de agentes contratuais, nos termos do artigo 110.º do Estatuto.

▼**M131**

7. Os agentes contratuais dos grupos de funções II, III e IV podem ser autorizados a participar em concursos internos apenas depois de terem completado três anos de serviço na instituição. Os agentes contratuais do grupo de funções II apenas podem ter acesso a concursos no grau SC1 a 2, do grupo de funções III no grau AST 1 a 2 e do grupo de funções IV no grau AST 1 a 4 ou no grau AD 5 a 6. O número total de candidatos que sejam agentes contratuais e que sejam nomeados para os lugares vagos em qualquer um destes graus não pode, em caso algum, exceder 5 % do número total de nomeações anuais nestes grupos de funções, de acordo com o artigo 30.º, segundo parágrafo, do Estatuto.

▼**M112**

Artigo 83.º

Antes de serem admitidos como agentes contratuais, os interessados serão sujeitos a um exame médico por um médico assistente da instituição, a fim de que esta se certifique de que reúnem as condições exigidas pela alínea d) do n.º 3 do artigo 82.º

O artigo 33.º do Estatuto é aplicável por analogia.

▼M131

Artigo 84.º

1. O agente contratual cujo contrato seja celebrado por um prazo de, pelo menos um ano, efetua um estágio durante os seis primeiros meses da sua atividade se pertencer ao grupo de funções I e durante os nove primeiros meses se pertencer a qualquer dos restantes grupos de funções.

Caso, no decurso do estágio, o agente contratual fique impedido de exercer as suas funções por motivo de doença, licença de maternidade prevista no artigo 58.º do Estatuto ou acidente, durante um período contínuo de pelo menos um mês, a entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo, pode prorrogar o período de estágio por um prazo equivalente. A duração total do período de estágio não pode, em caso algum, ultrapassar 15 meses.

2. Em caso de inaptidão manifesta do agente contratual, pode ser elaborado um relatório a qualquer momento antes do termo do período de estágio.

Esse relatório é comunicado ao interessado que pode formular, por escrito, as suas observações no prazo de oito dias úteis. O relatório e as observações serão imediatamente transmitidos pelo superior hierárquico do agente contratual à entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo. Com base nesse relatório, a entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo, pode decidir despedir o agente contratual antes do final do estágio, mediante pré-aviso de um mês, ou afetar o agente contratual a outro serviço durante o tempo remanescente do período de estágio.

3. O mais tardar, um mês antes do termo do estágio, é elaborado um relatório sobre a aptidão do agente contratual para desempenhar as tarefas correspondentes às suas funções, assim como sobre o seu rendimento e conduta no serviço. Esse relatório é comunicado ao agente contratual que pode formular, por escrito, as suas observações no prazo de oito dias úteis.

Se o relatório concluir pelo despedimento ou, a título excecional, pelo prolongamento do estágio, nos termos do n.º 1, o relatório e as observações serão imediatamente transmitidos pelo superior hierárquico do agente contratual à entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo.

O agente contratual que não tiver dado provas suficientes, em termos de trabalho e conduta, para manter o seu lugar será despedido.

A decisão final é tomada com base no relatório a que se refere o presente número, bem como na base de elementos à disposição da entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo sobre a conduta do agente contratual no que se refere ao Título II do Estatuto.

4. O agente contratual, que for despedido, tem direito a uma indemnização igual a um terço do seu vencimento base por cada mês de estágio efetuado.

▼M112

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES ESPECIAIS RELATIVAS AOS AGENTES CONTRATUAIS A QUE SE REFERE O ARTIGO 3.º-A

Artigo 85.º

1. O contrato de um agente contratual a que se refere o artigo 3.º-A pode ser celebrado por um prazo de, pelo menos, três meses e de não mais de cinco anos. Pode ser prorrogado, uma vez no máximo, por um prazo não superior a cinco anos. A duração cumulada do contrato inicial e da primeira prorrogação não pode ser inferior a seis meses para o grupo de funções I e a nove meses para os outros grupos de funções. Qualquer prorrogação subsequente do contrato converte-o em contrato por tempo indeterminado.

▼**M112**

Os períodos correspondentes a um contrato de agente a que se refere o artigo 3.º-B não serão considerados para efeitos de celebração ou prorrogação de contratos nos termos do presente artigo.

2. Em derrogação da última frase do primeiro parágrafo do n.º 1, a entidade competente para proceder a nomeações pode decidir que apenas a quarta prorrogação do contrato para o grupo de funções I o converta em contrato por tempo indeterminado, desde que a duração total deste último contrato não exceda dez anos.

3. Aos agentes contratuais do grupo de funções IV será exigido que, antes da renovação dos seus contratos por tempo indeterminado, demonstrem capacidade para trabalhar numa terceira língua de entre as referidas no ►**M131** artigo 55.º, n.º 1, do Tratado da União Europeia. ◄ As regras comuns sobre o acesso à formação, previstas no n.º 2 do artigo 45.º do Estatuto, são aplicáveis por analogia.

4. O agente contratual deve ter efectuado um estágio, de acordo com o artigo 84.º, antes da prorrogação do contrato por tempo indeterminado.

Artigo 86.º

1. Os agentes contratuais a que se refere o artigo 3.º-A apenas serão contratados:

i) nos graus 13, 14 ou 16, no que se refere ao grupo de funções IV;

ii) nos graus 8, 9 ou 10, no que se refere ao grupo de funções III;

iii) nos graus 4 ou 5, no que se refere ao grupo de funções II;

iv) no grau 1, no que se refere ao grupo de funções I.

A classificação destes agentes contratuais em cada grupo de funções será efectuado tendo em conta as qualificações e a experiência profissional dos interessados. Para responder a necessidades específicas das instituições, as condições específicas do mercado de trabalho na ►**M128** ►**C7** União ◄ ◄ podem igualmente ser tidas em consideração. O agente contratual será classificado no primeiro escalão do seu grau.►**M131** Todavia, o artigo 32.º, segundo parágrafo, do Estatuto é aplicável por analogia aos agentes contratuais recrutados no grau 1. ◄

▼**M131**

São adotadas disposições gerais de execução para efeitos de aplicação do presente parágrafo, nos termos do artigo 110.º do Estatuto.

▼**M112**

2. O agente contratual a que se refere o artigo 3.º-A que mude de lugar no quadro de um grupo de funções não pode ser classificado num grau ou num escalão inferiores aos do seu lugar anterior.

O agente contratual que passe para um grupo de funções mais elevado será classificado num grau e num escalão a que corresponda uma remuneração pelo menos igual à que recebia sob o contrato anterior.

As presentes disposições são aplicáveis sempre que o agente em questão celebre um novo contrato com uma instituição ou organismo na sequência imediata de um contrato anterior de agente contratual com outra instituição ou organismo.

Artigo 87.º

1. O primeiro parágrafo do artigo 43.º do Estatuto, relativo aos relatórios de avaliação, é aplicável, por analogia, aos agentes contratuais a que se refere o artigo 3.º-A por um período igual ou superior a um ano.

2. O agente contratual a que se refere o artigo 3.º-A que conte dois anos de antiguidade num dado escalão do seu grau acede automaticamente ao escalão seguinte desse grau.

▼**M112**

3. No caso dos agentes contratuais a que se refere o artigo 3.º-A, a classificação no grau imediatamente superior do mesmo grupo de funções depende de uma decisão da autoridade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º Para estes agentes, isso implica a classificação no primeiro escalão do grau imediatamente superior. A promoção faz-se exclusivamente por selecção entre os agentes contratuais a que se refere o artigo 3.º-A contratados no mínimo por um período de três anos, que tenham completado um período mínimo de dois anos de antiguidade no seu grau, após análise comparativa dos méritos destes agentes susceptíveis de serem classificados num grau mais elevado, assim como dos relatórios de que tenham sido objecto. É aplicável, por analogia, o último período do n.º 1 do artigo 45.º do Estatuto.

4. O agente contratual a que se refere o artigo 3.º-A só pode aceder a um grupo de funções mais elevado mediante participação num processo geral de selecção.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES ESPECIAIS RELATIVAS AOS AGENTES CONTRATUAIS A QUE SE REFERE O ARTIGO 3.º-B

Artigo 88.º

No caso dos agentes contratuais a que se refere o artigo 3.º-B:

a) Os contratos são celebrados por tempo determinado; são renováveis;

b) A duração efectiva do trabalho efectuado numa instituição, incluindo qualquer período eventual de prorrogação, não pode exceder ►**M131** seis anos. ◄

Os períodos abrangidos por um contrato de agente contratual a que se refere o artigo 3.º-A não serão contabilizados para efeitos da celebração ou prorrogação de contratos nos termos do presente artigo.

Artigo 89.º

1. Os agentes contratuais a que se refere o artigo 3.º-B podem ser contratados em qualquer grau dos grupos de funções II, III e IV, tal como referido no artigo 80.º, tendo em conta as suas qualificações e experiência profissional. Para responder a necessidades específicas das instituições, as condições específicas do mercado de trabalho na ►**M128** ►**C7** União ◄ ◄ podem igualmente ser tidas em consideração. Os agentes contratuais são classificados no primeiro escalão do seu grau.

2. O agente contratual a que se refere o artigo 3.º-B que conte dois anos de antiguidade num dado escalão do seu grau acede automaticamente ao escalão seguinte desse grau.

Artigo 90.º

Em derrogação do disposto no presente título, os intérpretes de conferência contratados pelo Parlamento Europeu ou pela Comissão em nome das instituições ou organismos da ►**M128** ►**C7** União ◄ ◄ ficarão sujeitos às condições constantes do Acordo de 28 de Julho de 1999 entre o Parlamento Europeu, a Comissão e o Tribunal de Justiça, em nome das instituições, por um lado, e as associações representativas da profissão, por outro.

▼M112

As alterações a esse Acordo, necessárias por força da entrada em vigor do Regulamento (CE) n.º 723/2004 [1] serão aprovadas antes de 31 de Dezembro de 2006, de acordo com o artigo 78.º As alterações ao Acordo após 31 de Dezembro de 2006 serão aprovadas por acordo entre as Instituições.

CAPÍTULO VI

CONDIÇÕES DE TRABALHO

▼M131

Artigo 91.º

Os artigos 16.º a 18.º são aplicáveis por analogia.

O artigo 55.º, n.º 4, segundo período, do Estatuto não se aplica por analogia aos agentes contratuais.

As horas extraordinárias efetuadas pelos agentes contratuais dos grupos de funções III e IV não dão direito a compensação nem a remuneração.

De acordo com as condições previstas no anexo VI do Estatuto, as horas extraordinárias efetuadas agentes contratuais dos grupos de funções I e II dão direito à concessão de um descanso compensatório ou, se as necessidades do serviço não permitirem a compensação dentro dos dois meses seguintes àquele em que tiverem sido efetuadas as horas extraordinárias, à concessão de uma remuneração.

▼M112

CAPÍTULO VII

REMUNERAÇÃO E REEMBOLSO DE DESPESAS

Artigo 92.º

Sem prejuízo das alterações previstas nos artigos 92.º e 94.º, os artigos 19.º a 27.º são aplicáveis por analogia.

Artigo 93.º

A tabela dos vencimentos de base é estabelecida de acordo com o seguinte quadro:

▼M140

GRUPO DE FUNÇÕES	1.7.2016	ESCALÃO						
	GRAU	1	2	3	4	5	6	7
IV	18	6 218,85	6 348,17	6 480,18	6 614,94	6 752,51	6 892,93	7 036,27
	17	5 496,38	5 610,68	5 727,35	5 846,46	5 968,04	6 092,15	6 218,85
	16	4 857,84	4 958,85	5 061,98	5 167,25	5 274,71	5 384,41	5 496,38
	15	4 293,48	4 382,77	4 473,91	4 566,95	4 661,92	4 758,87	4 857,84
	14	3 794,69	3 873,61	3 954,17	4 036,39	4 120,34	4 206,01	4 293,48
	13	3 353,84	3 423,60	3 494,78	3 567,47	3 641,65	3 717,38	3 794,69

[1] JO L 124 de 27.4.2004, p. 1.

▼**M140**

GRUPO DE FUNÇÕES	1.7.2016	ESCALÃO						
	GRAU	1	2	3	4	5	6	7
III	12	4 293,42	4 382,70	4 473,84	4 566,87	4 661,83	4 758,77	4 857,73
	11	3 794,66	3 873,56	3 954,11	4 036,33	4 120,27	4 205,95	4 293,42
	10	3 353,83	3 423,58	3 494,76	3 567,44	3 641,62	3 717,35	3 794,66
	9	2 964,22	3 025,86	3 088,78	3 153,02	3 218,59	3 285,51	3 353,83
	8	2 619,87	2 674,35	2 729,97	2 786,73	2 844,69	2 903,84	2 964,22
II	7	2 964,15	3 025,81	3 088,74	3 152,98	3 218,57	3 285,51	3 353,84
	6	2 619,75	2 674,24	2 729,86	2 786,64	2 844,59	2 903,76	2 964,15
	5	2 315,36	2 363,51	2 412,67	2 462,86	2 514,07	2 566,37	2 619,75
	4	2 046,33	2 088,89	2 132,34	2 176,70	2 221,96	2 268,18	2 315,36
I	3	2 520,92	2 573,23	2 626,65	2 681,16	2 736,80	2 793,60	2 851,59
	2	2 228,59	2 274,85	2 322,06	2 370,26	2 419,45	2 469,67	2 520,92
	1	1 970,18	2 011,08	2 052,81	2 095,41	2 138,90	2 183,30	2 228,59

▼**M112**

Artigo 94.º

Sem prejuízo do n.º 3 do artigo 24.º, o subsídio de instalação previsto no n.º 1 e o subsídio de reinstalação previsto no n.º 2 do mesmo artigo não podem ser inferiores a:

▼**M140**

— 894,23 euros para o agente com direito ao abono de lar;

— 530,17 euros para o agente sem direito ao abono de lar.

▼**M112**

CAPÍTULO VIII

SEGURANÇA SOCIAL

Secção A

Cobertura dos riscos de doença e acidente e prestações de carácter social

Artigo 95.º

O artigo 28.º é aplicável por analogia. No entanto, os n.os 2 e 2-A do artigo 72.º do Estatuto não são aplicáveis a agentes contratuais que tenham permanecido ao serviço da ►**M128** ►**C7** União ◄ ◄ até à ►**M131** idade de aposentação ◄ salvo se tiverem sido admitidos como agentes contratuais por um período superior a três anos.

▼**M112**

Artigo 96.º

1. Um ex-agente contratual que esteja em situação de desemprego após a cessação das suas funções numa instituição da ►**M128** ►**C7** União ◄ ◄ e:

a) Não seja titular de uma pensão de aposentação ou de um subsídio de invalidez a cargo da ►**M128** ►**C7** União ◄ ◄; e

b) Cuja cessação de funções não seja consequência de exoneração ou rescisão do contrato por razões disciplinares;

c) Que tenha completado um período mínimo de serviço de seis meses;

d) Que tenha residência num Estado-Membro,

beneficia de um subsídio de desemprego mensal, nas condições a seguir indicadas.

Se tiver direito a um subsídio de desemprego por força de um regime nacional, será obrigado a declarar esse facto à instituição em que exercia funções, que disso informará imediatamente a Comissão. Nesse caso, o montante desse subsídio será deduzido do montante pago nos termos do n.º 3.

2. Para beneficiar do subsídio de desemprego, o ex-agente contratual deve:

a) Estar inscrito, a seu pedido, como pessoa à procura de emprego nos serviços de emprego do Estado-Membro onde fixe a sua residência;

b) Preencher as obrigações previstas na legislação desse Estado-Membro para os beneficiários de prestações de desemprego ao abrigo dessa legislação;

c) Transmitir mensalmente à instituição em que exercia funções, que o transmitirá imediatamente à Comissão, um certificado emitido pelo serviço nacional competente, especificando se cumpriu ou não as obrigações constantes das alíneas a) e b).

Mesmo quando as obrigações de carácter nacional referidas na alínea b) não tenham sido cumpridas, o subsídio pode ser concedido ou mantido pela ►**M128** ►**C7** União ◄ ◄ em caso de doença, acidente, maternidade, invalidez ou situação reconhecida como análoga, ou quando a entidade nacional competente tenha concedido dispensa do cumprimento dessas obrigações.

A Comissão, após parecer de um comité de especialistas, estabelecerá as disposições necessárias para a aplicação do presente artigo.

3. O subsídio de desemprego é fixado por referência ao vencimento de base auferido pelo ex-agente contratual à data da cessação de funções. Este subsídio é fixado em:

a) 60 % do vencimento de base durante um período inicial de doze meses;

b) 45 % do vencimento de base do décimo terceiro ao vigésimo quarto meses;

c) 30 % do vencimento de base do vigésimo quinto ao trigésimo sexto meses.

Após um período inicial de seis meses, durante o qual é aplicável o limite inferior mas não o limite superior acima definidos, os montantes assim estabelecidos não podem ser inferiores a ►**M140** 1 069,34 euros (limite inferior) ◄, nem superiores a ►**M140** 2 138,67 euros (limite superior) ◄. Estes limites serão ►**M131** atualizados ◄ da mesma forma que a tabela de vencimentos constante do artigo 66.º do Estatuto, de acordo com o seu artigo 65.º

▼M112

4. O período durante o qual o subsídio de desemprego será pago ao ex-agente contratual não pode exceder 36 meses a partir da data da cessação das suas funções, e não pode, em caso algum, exceder um terço da duração do serviço cumprido. Se, contudo, durante esse período, o ex-agente contratual deixar de reunir as condições previstas nos n.os 1 e 2, o pagamento do subsídio é suspenso. O subsídio será novamente pago se, antes do termo desse período, o ex-agente contratual voltar a reunir as referidas condições sem ter adquirido o direito a um subsídio de desemprego nacional.

5. O ex-agente contratual que beneficie do subsídio de desemprego tem direito às prestações familiares previstas no artigo 67.º do Estatuto. O abono de lar será calculado com base no subsídio de desemprego, nas condições previstas no artigo 1.º do anexo VII do Estatuto.

O interessado deve declarar as prestações da mesma natureza pagas por outras fontes, quer a si próprio, quer ao seu cônjuge; essas prestações serão deduzidas das que são pagas em aplicação do presente artigo.

O ex-agente contratual que beneficie do subsídio de desemprego tem direito, de acordo com o artigo 72.º do Estatuto, à cobertura dos riscos de doença sem ter de pagar qualquer contribuição.

6. O subsídio de desemprego e as prestações familiares são pagos pela ►M128 ►C7 União ◄ ◄ em euros. Estas prestações não estão sujeitas à aplicação de qualquer coeficiente de correcção.

7. Os agentes contratuais contribuirão com um terço do financiamento para o regime de seguro de desemprego. Essa contribuição é fixada em 0,81 % do vencimento de base da pessoa em causa, após dedução de um montante fixo de ►M140 972,14 euros ◄ e não tendo em conta os coeficientes de correcção previstos no artigo 64.º do Estatuto. Essa contribuição será deduzida mensalmente do vencimento do agente em questão e paga, juntamente com os dois terços a cargo da instituição, a um Fundo Especial de Desemprego. Este fundo é comum às instituições, que pagarão mensalmente as suas contribuições à Comissão, o mais tardar oito dias após o pagamento das remunerações. Todas as despesas decorrentes da aplicação do presente artigo serão autorizadas pela Comissão, de acordo com o Regulamento Financeiro aplicável ao orçamento geral da União Europeia.

8. O subsídio de desemprego pago a um ex-agente contratual em situação de desemprego está sujeito ao Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 260/68.

9. Os serviços nacionais competentes em matéria de emprego e de desemprego, que actuam no âmbito da respectiva legislação nacional, e a Comissão, assegurarão uma cooperação eficaz para a correcta aplicação do presente artigo.

10. As regras de execução aprovadas nos termos do n.º 10 do artigo 28.º-A são aplicáveis ao presente artigo, sem prejuízo do terceiro parágrafo do n.º 2 do presente artigo.

▼M131

11. A Comissão apresenta, de dois em dois anos, um relatório sobre a situação financeira do regime de seguro de desemprego. Independentemente desse relatório, a Comissão pode, através de atos delegados nos termos dos artigos 111.º e 112.º-B do Estatuto, adaptar as contribuições previstas no n.º 7, se o equilíbrio do regime o exigir.

▼**M112**

Artigo 97.º

É aplicável por analogia o disposto no artigo 74.º do Estatuto relativamente ao subsídio de nascimento, e no artigo 75.º do Estatuto relativamente à assunção pela instituição das despesas aí previstas.

Artigo 98.º

O disposto no artigo 76.º do Estatuto relativamente à concessão de donativos, empréstimos ou adiantamentos, é aplicável por analogia ao agente contratual durante o prazo do seu contrato ou após o seu termo, sempre que este se encontre incapacitado de trabalhar na sequência de doença grave ou prolongada, de invalidez, ou de acidente ocorrido durante esse período e provar que não está abrangido por outro regime de segurança social.

Secção B

Cobertura dos riscos de invalidez e morte

Artigo 99.º

O agente contratual está protegido, nas condições a seguir previstas, contra os riscos de morte e de invalidez que possam ocorrer durante o período do seu contrato.

As prestações e garantias previstas na presente secção serão suspensas se os efeitos pecuniários da admissão do agente estiverem temporariamente suspensos por força do disposto no presente regime.

Artigo 100.º

Se o exame médico que precede a admissão do agente contratual revelar que este sofre de doença ou invalidez, a entidade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º pode, no que respeita aos riscos decorrentes dessa doença ou invalidez, decidir que o agente beneficie das garantias previstas em matéria de invalidez ou morte apenas no termo de um período de cinco anos a contar da data da sua entrada ao serviço da instituição.

O agente contratual pode recorrer dessa decisão para a Comissão de Invalidez prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 9.º do Estatuto.

Artigo 101.º

1. O agente contratual que sofra de invalidez considerada total e que, por esse motivo, seja obrigado a suspender as suas funções na instituição, beneficia, enquanto durar essa incapacidade, de um subsídio de invalidez cujo montante é estabelecido da forma *infra* indicada.

O artigo 52.º do Estatuto é aplicável, por analogia, aos beneficiários de um subsídio de invalidez. Se o beneficiário de um subsídio de invalidez se aposentar antes da ►**M131** idade de 66 anos ◄ sem ter atingido a taxa máxima de direitos à pensão, são aplicadas as regras gerais da pensão de aposentação. A pensão de aposentação concedida é fixada com base no vencimento correspondente à classificação, em grau e escalão, do agente contratual no momento em que tenha sido colocado na situação de invalidez.

▼M112

2. A taxa do subsídio de invalidez é fixada em 70 % do último vencimento de base do agente contratual. No entanto, este subsídio não pode ser inferior ao vencimento-base mensal de um agente contratual do grupo de funções I, grau 1, escalão 1. O subsídio de invalidez será sujeito a uma contribuição para o regime de pensões, calculada com base nesse subsídio.

3. Quando a invalidez do agente contratual resulte de um acidente no exercício das funções, decorrer de uma doença profissional ou de um acto de dedicação praticado no interesse público, ou do facto de se ter arriscado para salvar uma vida humana, o subsídio de invalidez não pode ser inferior a 120 % do vencimento mensal de base de um agente contratual do grupo de funções I, grau 1, escalão 1. Além disso, neste caso, o orçamento da ex-entidade empregadora toma a seu cargo a contribuição para o regime de pensões.

4. Se a invalidez tiver sido intencionalmente provocada pelo agente contratual, a entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6.º pode determinar que o agente apenas beneficie do subsídio previsto no artigo 109.º

5. O titular de um subsídio de invalidez tem direito, de acordo com o anexo VII do Estatuto, às prestações familiares previstas no artigo 67.º do Estatuto; o abono de lar é calculado com base no subsídio do beneficiário.

Artigo 102.º

1. A situação de invalidez é determinada pela Comissão de Invalidez prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 9.º do Estatuto.

2. O direito ao subsídio de invalidez constitui-se no dia seguinte ao do termo do contrato do agente contratual, nos termos dos artigos 47.º e 48.º, que são aplicáveis por analogia.

3. A instituição a que se refere o artigo 40.º do anexo VIII do Estatuto pode exigir o exame periódico do titular de um subsídio de invalidez, a fim de se certificar de que continua a reunir as condições exigidas para receber o subsídio. Se a Comissão de Invalidez verificar que essas condições deixaram de estar preenchidas, o agente contratual deve retomar a actividade na instituição, desde que o contrato não tenha chegado ao termo.

No entanto, se o interessado não puder ser readmitido ao serviço ►M128 ►C7 da União ◄ ◄, o seu contrato pode ser rescindido mediante concessão de uma indemnização de um montante correspondente à remuneração que teria recebido durante o período de pré-aviso e, se for caso disso, à indemnização de rescisão de contrato prevista no artigo 47.º O artigo 109.º é igualmente aplicável.

Artigo 103.º

1. Os sucessores, tal como definidos no capítulo IV do anexo VIII do Estatuto, de um agente contratual que tenha morrido, beneficiam de uma pensão de sobrevivência nas condições previstas nos artigos 104.º a 107.º

▼M131

2. Em caso de morte de um ex-agente contratual titular de um subsídio de invalidez ou de um ex-agente contratual titular de uma pensão de aposentação ou de um agente contratual que tenha cessado funções antes de atingir a idade de aposentação e tenha solicitado o diferimento da pensão de aposentação ao primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que atingiria a idade de aposentação, os sucessores, tal como definidos no capítulo IV do anexo VIII do Estatuto, têm direito a uma pensão de sobrevivência nas condições previstas no referido anexo.

▼**M131**

3. Em caso de desaparecimento há mais de um ano, de um agente contratual ou de um ex-agente contratual que esteja a receber um subsídio de invalidez ou de uma pensão de aposentação, ou ainda de um ex-agente contratual cujas funções tenham cessado antes de atingir a idade de aposentação e que tenha solicitado o diferimento do pagamento da pensão de aposentação ao primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que atingiria a idade de aposentação, os capítulos V e VI do anexo VIII do Estatuto relativamente às pensões provisórias são aplicáveis por analogia ao cônjuge e às pessoas consideradas como estando a cargo do desaparecido.

▼**M112**

Artigo 104.º

O direito à pensão constitui-se no primeiro dia do mês seguinte ao da morte ou, se for caso disso, no primeiro dia do mês seguinte ao período em que o cônjuge sobrevivo, os órfãos ou as pessoas a cargo do agente que tenha morrido beneficiem das suas remunerações, nos termos do artigo 70.º do Estatuto.

Artigo 105.º

O cônjuge sobrevivo de um agente contratual beneficia, nas condições previstas no capítulo IV do anexo VIII do Estatuto, de uma pensão de sobrevivência cujo montante não pode ser inferior a 35 % do último vencimento-base mensal percebido pelo agente, nem ao vencimento de base mensal de um agente contratual do grupo de funções I, grau 1, escalão 1. Em caso de morte de um agente contratual, o montante da pensão de sobrevivência é aumentado até ao limite de 60 % da pensão de aposentação que teria sido paga ao referido agente se a ela tivesse direito na data da sua morte, independentemente do tempo de serviço e da idade.

O beneficiário de uma pensão de sobrevivência tem direito, nas condições previstas no anexo VII do Estatuto, às prestações familiares previstas no artigo 67.º do Estatuto. Todavia, o montante do abono por filho a cargo é igual ao dobro do montante do abono previsto alínea b) do n.º 1 do artigo 67.º do Estatuto.

Artigo 106.º

1. Quando um agente contratual ou o titular de uma pensão de aposentação ou de invalidez morrer sem deixar cônjuge com direito a uma pensão de sobrevivência, os filhos considerados a seu cargo no momento da morte têm direito a uma pensão de órfão, nas condições fixadas no artigo 80.º do Estatuto.

2. O mesmo direito é reconhecido aos filhos que reúnam as mesmas condições, em caso de morte ou de novo casamento do cônjuge titular de uma pensão de sobrevivência.

3. Se um agente contratual ou titular de uma pensão de aposentação ou de um subsídio de invalidez morrer sem que se encontrem reunidas as condições previstas no n.º 1, é aplicável o terceiro parágrafo do artigo 80.º do Estatuto.

4. Em caso de morte de um ex-agente contratual que tenha cessado funções antes da ►**M131** idade de aposentação ◄ e tenha solicitado o diferimento do pagamento da pensão de aposentação ao primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que ►**M131** atingisse a idade de aposentação ◄, os filhos reconhecidos como estando a seu cargo, na acepção do artigo 2.º do anexo VII do Estatuto, têm direito a uma pensão de órfão nas mesmas condições que as previstas nos números anteriores.

▼**M112**

5. A pensão de órfão de uma pessoa equiparada a filho a cargo, na acepção do n.º 4 do artigo 2.º do anexo VII do Estatuto, não pode exceder um montante igual ao dobro do abono por filho a cargo. No entanto, o direito à pensão extingue-se se um terceiro estiver sujeito à obrigação de alimentos nos termos do direito nacional aplicável.

6. Em caso de adopção, a morte da mãe ou do pai natural que tenha sido substituído pela mãe ou pelo pai adoptivo, não dará lugar ao benefício de pensão de órfão.

7. Nas condições previstas no artigo 3.º do anexo VII do Estatuto, o órfão tem direito ao abono escolar.

Artigo 107.º

Em caso de divórcio ou de coexistência de vários grupos de familiares sobrevivos que tenham direito a uma pensão de sobrevivência, esta é repartida de acordo com as regras fixadas no capítulo IV do anexo VIII do Estatuto.

Artigo 108.º

As regras relativas à limitação e à repartição previstas no artigo 81.º-A do Estatuto são aplicáveis por analogia.

Secção C

Pensão de aposentação e subsídio por cessação de funções

Artigo 109.º

1. Ao cessar funções, o agente contratual tem direito à pensão de aposentação, à transferência do equivalente actuarial ou ao pagamento do subsídio por cessação de funções, nas condições previstas no capítulo III do título V do Estatuto e no anexo VIII. Se o agente contratual tiver direito a uma pensão de aposentação, os seus direitos de pensão não abrangem os períodos correspondentes às cotizações pagas por força do artigo 112.º do presente Regime.

2. Os n.os 2 e 3 do artigo 11.º do anexo VIII do Estatuto são aplicáveis por analogia aos agentes contratuais.

3. O titular de uma pensão de aposentação tem direito, se tiver sido admitido como agente contratual por um período superior a três anos, às prestações familiares previstas no artigo 67.º do Estatuto; a parte proporcional do abono de lar é calculado com base na pensão do beneficiário.

Artigo 110.º

1. Se o agente contratual for nomeado funcionário ou agente temporário ►**M128** ►**C7** da União ◄ ◄ não beneficia do pagamento do subsídio previsto no n.º 1 do artigo 109.º

Qualquer período de serviço como agente contratual ►**M128** ►**C7** da União ◄ ◄ será tido em conta para o cálculo das anuidades da sua pensão de aposentação, nas condições previstas no anexo VIII do Estatuto.

▼**M112**

2. Se a instituição tiver usado da faculdade prevista no artigo 112.º, os direitos do agente contratual à pensão de aposentação serão reduzidos proporcionalmente ao período em que foram efectuados os pagamentos.

3. O número anterior não se aplica a um agente contratual que, no prazo de três meses a contar da data em que o Estatuto tenha passado a ser-lhe aplicável, tenha requerido a faculdade de efectuar o pagamento destas importâncias acrescidas dos juros compostos à taxa de ►**M123** 3,1 % ◄ ao ano, que é susceptível de ser revista nos termos do artigo 7.º do anexo XII do Estatuto.

Secção D

Financiamento do regime de cobertura dos riscos de invalidez e de morte e do regime de pensões

Artigo 111.º

No que se refere ao financiamento do regime de segurança social previsto nas secções B e C, são aplicáveis por analogia os artigos 83.º e 83.º-A do Estatuto e os artigos 36.º e 38.º do seu anexo VIII.

Artigo 112.º

De acordo com condições a fixar pela instituição, o agente contratual tem a faculdade de solicitar que a instituição efectue os pagamentos que ele seja eventualmente obrigado a efectuar para a constituição ou manutenção do seu direito à pensão, subsídio de desemprego, prestação de invalidez e seguro vida e de doença no país em que pela última vez tenha sido coberto por estes regimes. Durante estes períodos de cotização, o agente contratual não beneficia do regime comum de assistência na saúde. Além disso, durante o período correspondente a estas cotizações, o seu contrato não ficará coberto pelo regime de seguro de vida e de invalidez da ►**M128** ►**C7** União ◄ ◄ e não adquire direitos ao abrigo do regime de desemprego e de pensões da ►**M128** ►**C7** União ◄ ◄.

O período efectivo de tais pagamentos para qualquer agente contratual não ultrapassará seis meses. No entanto, a instituição pode decidir prorrogar o referido período até um ano. Os pagamentos serão suportados pelo orçamento ►**M128** ►**C7** da União ◄ ◄. Os pagamentos para constituição ou manutenção dos direitos de pensão não podem exceder duas vezes a taxa prevista no n.º 2 do artigo 83.º do Estatuto.

Secção E

Liquidação dos direitos dos agentes contratuais

Artigo 113.º

O disposto nos artigos 40.º a 44.º do anexo VIII do Estatuto é aplicável por analogia.

Secção F

Pagamento das prestações

Artigo 114.º

1. Os artigos 81.º-A e 82.º do Estatuto e o 45.º do seu anexo VIII, relativamente ao pagamento das prestações, é aplicável por analogia.

▼M112

2. Qualquer importância devida por um agente contratual ►M128 ►C7 à União ◄ ◄ por força do presente regime de previdência, na data em que as prestações são exigíveis, será deduzida, nos termos que a instituição referida no artigo 45.º do anexo VIII do Estatuto determinar, do montante das prestações a pagar ao agente ou aos seus sucessores. Esse reembolso pode ser escalonado por vários meses.

Secção G

Sub-rogação ►M128 ►C7 da União ◄ ◄

Artigo 115.º

O artigo 85.º-A do Estatuto, relativamente à sub-rogação ►M128 ►C7 da União ◄ ◄, é aplicável por analogia.

CAPÍTULO IX

REPOSIÇÃO

Artigo 116.º

O disposto no artigo 85.º do Estatuto, relativamente à reposição de importâncias recebidas indevidamente, é aplicável por analogia.

CAPÍTULO X

VIAS DE RECURSO

Artigo 117.º-B

O disposto no título VII do Estatuto, relativamente às vias de recurso, é aplicável por analogia.

CAPÍTULO XI

DISPOSIÇÕES ESPECIAIS E ESPECIAIS APLICÁVEIS AOS AGENTES CONTRATUAIS CUJO LOCAL DE AFECTAÇÃO SE SITUE NUM PAÍS TERCEIRO

▼M128

Artigo 118.º

O Anexo X do Estatuto é aplicável por analogia aos agentes contratuais cujo local de afectação se situe num país terceiro. Todavia, o artigo 21.º do referido anexo só é aplicável se a duração do contrato não for inferior a um ano.

▼M112

CAPÍTULO XII

TERMO DO SERVIÇO

Artigo 119.º

Os artigos 47.º a 50.º-A são aplicáveis por analogia aos agentes contratuais.

▼**M112**

Em caso de processo disciplinar contra um agente contratual, o Conselho de Disciplina a que se refere o anexo IX do Estatuto e o artigo 49.º do presente Regime reúne com dois membros suplementares pertencentes ao mesmo grupo de funções e ao mesmo grau que o agente contratual objecto do processo disciplinar. Estes dois membros suplementares serão designados de acordo com um procedimento *ad hoc* estabelecido de comum acordo pela entidade indicada no n.º 1 do artigo 6.º do presente Regime e pelo Comité do Pessoal.

▼**B**

TÍTULO ►**M112** V ◄

AGENTES LOCAIS

Artigo ►**M112** *120.º* ◄

Sem prejuízo do disposto no presente título, as condições de emprego dos agentes locais, especialmente no que diz respeito:

a) Às modalidades da sua admissão e da rescisão dos seus contratos,

b) Às interrupções de serviço,

c) À sua remuneração,

São fixadas ►**M131** pela entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo, ◄ com base na regulamentação e nos usos do local em que o agente for chamado a exercer as suas funções.

▼**M128**

Artigo 121.º

A instituição assumirá, em matéria de segurança social, os encargos que incumbem aos empregadores face à regulamentação existente no local em que o agente for chamado a exercer as suas funções, salvo disposição em contrário do acordo da sede. A instituição criará um sistema autónomo ou complementar de segurança social nos países onde a cobertura pelo sistema local não existe ou é insuficiente.

▼**M112**

Artigo 122.º

Os litígios entre a instituição e o agente local em serviço num país terceiro serão submetidos a uma instância de arbitragem nas condições definidas na cláusula compromissória constante do contrato do agente.

▼**B**

TÍTULO ►**M112** VI ◄

CONSULTORES ESPECIAIS

Artigo ►**M112** *123.º* ◄

1. A remuneração do Consultor Especial é fixada por acordo directo entre o interessado e a entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6.º A duração do contrato dum consultor especial não pode exceder dois anos. O contrato é renovável.

▼B

2. Quando uma instituição projectar recrutar um consultor especial ou renovar o seu contrato, essa instituição dá conhecimento do facto à autoridade orçamental competente precisando o montante da remuneração pretendida pelo interessado.

Previamente à conclusão definitiva do contrato, a referida remuneração é objecto de acerto com a autoridade orçamental competente se, no prazo de um mês a contar da notificação acima prevista, um membro da mesma autoridade ou instituição interessada manifestar tal intenção.

▼M112

Artigo 124.º

É aplicável por analogia o disposto nos artigos 1.º-C, 1.º-D, 11.º, 11.º-A, 12.º e 12.º-A, no primeiro parágrafo do artigo 16.º, nos artigos 17.º, 17.º-A, 19.º, 22.º, 22.º-A e 22.º-B, ►M128 no artigo 23.º ◄ e no segundo parágrafo do artigo 25.º do Estatuto, relativamente aos direitos e deveres dos funcionários, e nos artigos 90.º e 91.º do Estatuto, relativamente às vias de recurso.

———————

▼M124

TÍTULO VII

ASSISTENTES PARLAMENTARES

CAPÍTULO 1

Disposições gerais

Artigo 125.º

1. O Parlamento Europeu aprova, por decisão interna, as medidas de aplicação do presente título.

2. Os assistentes parlamentares acreditados não ocupam lugares previstos no quadro de efectivos anexo à secção do orçamento correspondente ao Parlamento Europeu. A sua remuneração é financiada a título da rubrica orçamental adequada e são pagos a partir das dotações afectadas à secção do orçamento correspondente ao Parlamento Europeu.

Artigo 126.º

1. Os assistentes parlamentares acreditados são classificados em graus, segundo indicação do deputado ou deputados a quem prestam assistência, de acordo com as medidas de aplicação a que se refere o n.º 1 do artigo 125.º. Para a classificação nos graus 14 a 19, estabelecidos no artigo 133.º, os assistentes parlamentares acreditados devem, no mínimo, ser titulares de um diploma universitário ou possuir experiência profissional equivalente.

2. O disposto no artigo 1.º-E do Estatuto, relativo a medidas de carácter social e condições de trabalho, é aplicável por analogia, desde que essas medidas sejam compatíveis com a natureza específica das tarefas exercidas e com as responsabilidades assumidas pelos assistentes parlamentares acreditados.

Em derrogação ao artigo 7.º, as modalidades de representação autónoma dos assistentes parlamentares acreditados são estabelecidas nas medidas de aplicação a que se refere o n.º 1 do artigo 125.º, tendo em conta que deve ser estabelecida uma relação formal entre a representação estatutária do pessoal e a representação autónoma dos assistentes.

▼**M124**

CAPÍTULO 2

Direitos e obrigações

Artigo 127.º

Os artigos 11.º a 26.º-A do Estatuto são aplicáveis por analogia. Tendo rigorosamente em conta, em particular, a natureza específica das funções e tarefas dos assistentes parlamentares acreditados e a confiança mútua que deve caracterizar a relação profissional entre estes e o deputado ou deputados ao Parlamento Europeu a quem prestem assistência, as medidas de aplicação relativas a este domínio a aprovar nos termos do n.º 1 do artigo 125.º devem ter em consideração a natureza específica da relação profissional existente entre os deputados e os respectivos assistentes parlamentares acreditados.

CAPÍTULO 3

Condições de admissão

Artigo 128.º

1. O artigo 1.º-D do Estatuto é aplicável por analogia, tendo em conta a relação de confiança mútua entre o deputado ao Parlamento Europeu e o seu assistente ou assistentes parlamentares acreditados, podendo os deputados ao Parlamento Europeu escolher os assistentes parlamentares acreditados também em função de afinidades políticas.

2. Os assistentes parlamentares acreditados são escolhidos pelo deputado ou deputados ao Parlamento Europeu que serão incumbidos de assistir. Sem prejuízo de critérios suplementares que possam ser impostos pelas medidas de aplicação a que se refere o n.º 1 do artigo 125.º, só pode ser admitido como assistente quem:

a) For nacional de um dos Estados-Membros ►**M128** ►**C7** da União ◄ ◄, salvo derrogação concedida pela entidade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º, e se encontrar no pleno gozo dos seus direitos cívicos;

b) Estiver em situação regular face às leis de recrutamento que lhe sejam aplicáveis em matéria militar;

c) Oferecer as garantias de moralidade requeridas para o exercício das suas funções;

d) Preencher as condições de aptidão física requeridas para o exercício das suas funções;

e) Possuir um conhecimento profundo de uma das línguas ►**M128** ►**C7** da União ◄ ◄ e um conhecimento satisfatório de outra língua ►**M128** ►**C7** da União ◄ ◄, na medida do necessário ao exercício das suas funções; e

f) Possuir:

   i) habilitações de ensino pós-secundário certificadas por diploma,

   ii) habilitações de ensino secundário certificadas por diploma que dê acesso ao ensino pós-secundário e experiência profissional adequada de três anos, no mínimo, ou

▼**M124**

iii) formação profissional ou experiência profissional de nível equivalente, se o interesse do serviço o justificar.

Artigo 129.º

1. O assistente parlamentar acreditado deve provar, junto do Serviço Médico do Parlamento Europeu, a sua aptidão física, a fim de que o Parlamento Europeu se certifique de que reúne as condições exigidas na alínea d) do n.º 2 do artigo 128.º

2. Quando o exame médico previsto no n.º 1 der origem a um parecer médico negativo, o candidato pode solicitar, no prazo de vinte dias a contar da notificação que lhe for feita pela Instituição, que o seu caso seja submetido ao parecer de uma junta médica composta por três médicos escolhidos pela entidade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º entre os médicos assistentes das Instituições. O médico assistente que tiver emitido o primeiro parecer negativo deve ser ouvido pela junta médica. O candidato pode apresentar à junta médica o parecer de um médico da sua escolha. Se o parecer da junta médica confirmar as conclusões do exame médico previsto no n.º 1, os honorários e despesas acessórias são suportados, em metade, pelo candidato.

Artigo 130.º

1. Os contratos dos assistentes parlamentares acreditados são celebrados por tempo determinado e especificam o grau em que o assistente é classificado. Nenhum contrato pode ser prorrogado mais de duas vezes durante uma legislatura. Salvo especificação em contrário do contrato, e sem prejuízo do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 139.º, os contratos caducam no termo da legislatura em que tiverem sido celebrados.

2. As medidas de aplicação a que se refere o n.º 1 do artigo 125.º estabelecem um quadro de classificação transparente, tendo em conta a alínea f) do n.º 2 do artigo 128.º

3. Se o assistente parlamentar acreditado celebrar um novo contrato, é necessária uma nova decisão sobre a sua classificação num determinado grau.

CAPÍTULO 4

Condições de trabalho

Artigo 131.º

1. Os assistentes parlamentares acreditados são admitidos para a execução de tarefas a tempo parcial ou a tempo inteiro.

2. O deputado estabelece a duração semanal do trabalho de um assistente parlamentar acreditado, a qual, porém, em circunstâncias normais, não pode ser superior a 42 horas.

3. O assistente parlamentar acreditado só pode ser obrigado a efectuar horas extraordinárias em caso de urgência ou de acréscimo excepcional de trabalho. O primeiro parágrafo do artigo 56.º do Estatuto é aplicável por analogia. As medidas de aplicação a que se refere o n.º 1 do artigo 125.º podem estabelecer regras a este respeito.

4. Todavia, as horas extraordinárias prestadas pelos assistentes parlamentares acreditados não conferem direito a compensação ou remuneração.

▼**M124**

5. Os artigos 42.º-A, 42.º-B, 55.º-A e 57.º a 61.º do Estatuto, relativos a licenças, à duração do trabalho e a feriados, assim como os segundo, terceiro e quarto parágrafos do artigo 16.º e o artigo 18.º do presente regime, são aplicáveis por analogia. As licenças especiais, a licença parental e a licença para assistência à família não podem exceder a duração do contrato.

CAPÍTULO 5

Remuneração e reembolso de despesas

Artigo 132.º

Salvo disposição em contrário dos artigos 133.º e 134.º, o artigo 19.º, os n.os 1 a 3 do artigo 20.º e o artigo 21.º do presente regime, assim como o artigo 16.º do Anexo VII ao Estatuto, relativos às modalidades de remuneração e de reembolso, são aplicáveis por analogia. As modalidades de reembolso das despesas de deslocação em serviço são estabelecidas nas medidas de aplicação a que se refere o n.º 1 do artigo 125.º

▼**M131**

Artigo 132.º-A

Nos termos das medidas de aplicação a que se refere o artigo 125.º, n.º 1, e mediante pedido expresso do deputado ou dos deputados a que prestam assistência, pode ser pago, uma só vez, aos assistentes parlamentares acreditados um subsídio de instalação ou um subsídio de reinstalação a título do subsídio de assistência parlamentar do respetivo deputado se ficar provada a necessidade de uma mudança do local de residência. O montante do subsídio não pode exceder um mês do vencimento base do assistente.

▼**M124**

Artigo 133.º

A tabela dos vencimentos de base é estabelecida de acordo com o seguinte quadro:

▼**M140**

Grau	1	2	3	4	5	6	7
Vencimento de base a tempo inteiro	1 792,12	2 087,81	2 263,62	2 454,24	2 660,92	2 885,00	3 127,95
Grau	8	9	10	11	12	13	14
Vencimento de base a tempo inteiro	3 391,37	3 676,96	3 986,59	4 322,30	4 686,29	5 080,91	5 508,79
Grau	15	16	17	18	19		
Vencimento de base a tempo inteiro	5 972,68	6 475,66	7 020,98	7 612,21	8 253,25		

▼**M124**

Artigo 134.º

Em derrogação ao último parágrafo do n.º 1 do artigo 4.º do Anexo VII do Estatuto, o subsídio de expatriação não pode ser inferior a ►**M140** 387,39 euros ◄.

▼**M124**

CAPÍTULO 6

Segurança social

Artigo 135.º

Salvo disposição em contrário do artigo 136.º, os artigos 95.º a 115.º, relativos à segurança social, são aplicáveis por analogia.

Artigo 136.º

1. Em derrogação ao segundo parágrafo do n.º 3 do artigo 96.º e sem prejuízo das demais disposições do mesmo artigo, os montantes calculados a título desse artigo não podem ser inferiores a ►**M140** 940,79 euros (limite inferior) ◄, nem superiores a ►**M140** 2 213,62 euros (limite superior) ◄.

2. Em derrogação aos artigos 77.º e 80.º do Estatuto e aos artigos 101.º e 105.º do presente regime, os montantes mínimos utilizados para calcular as pensões e as prestações por invalidez correspondem ao vencimento de base de um assistente parlamentar acreditado, classificado no grau 1.

3. O artigo 112.º só é aplicável aos contratos celebrados por período igual ou inferior a um ano.

CAPÍTULO 7

Reposição do indevido

Artigo 137.º

O disposto no artigo 85.º do Estatuto relativo à reposição de importâncias recebidas indevidamente é aplicável por analogia.

CAPÍTULO 8

Espécies de recurso

Artigo 138.º

O disposto no Título VII do Estatuto, relativamente às espécies de recurso, é aplicável por analogia. As medidas de aplicação a que se refere o n.º 1 do artigo 125.º podem estabelecer regras complementares dos procedimentos internos.

CAPÍTULO 9

Fim do vínculo laboral

Artigo 139.º

1. Para além da morte do assistente parlamentar acreditado, o vínculo laboral cessa:

a) Na data fixada no contrato, nos termos do n.º 1 do artigo 130.º;

▼M131

b) No final do mês em que o assistente parlamentar acreditado atingir 66 anos de idade ou, a título excecional, na data fixada nos termos do artigo 52.º, n.os 2 e 3, do Estatuto;

▼M124

c) No caso de um assistente admitido para prestar assistência a um único deputado ao Parlamento Europeu nos termos do n.º 2 do artigo 128.º, no final do mês em que termine o mandato do deputado, por morte, por renúncia ao mandato ou por qualquer outra razão;

▼M131

d) Tendo em conta que a confiança é a base da relação profissional entre o deputado e o seu assistente parlamentar acreditado, no termo do prazo de pré-aviso fixado no contrato que confere ao assistente parlamentar acreditado ou ao Parlamento Europeu, agindo a pedido do deputado ou deputados ao Parlamento Europeu para cuja assistência o assistente parlamentar acreditado tenha sido admitido, o direito de rescindir o contrato antes do seu termo. O prazo de pré-aviso não pode ser inferior a um mês por ano de serviço, com um mínimo de um mês e um máximo de três meses. Todavia, o prazo de pré-aviso não pode começar a correr durante uma gravidez confirmada por atestado médico, o período de uma licença de parto ou de uma ausência por doença, desde que esta última não exceda um período de três meses. É, por outro lado, suspenso, dentro destes limites, durante uma gravidez confirmada por um atestado médico, durante o período dessa licença ou ausência;

▼M124

e) Se o assistente parlamentar acreditado deixar de satisfazer as condições fixadas na alínea a) do n.º 2 do artigo 128.º, sob reserva da aplicação da derrogação prevista no referido artigo. Se essa derrogação não for concedida, é aplicável o prazo de pré-aviso previsto na alínea d).

2. Se o contrato caducar nos termos da alínea c) do n.º 1, o assistente parlamentar acreditado tem direito a uma indemnização igual a um terço do seu vencimento de base relativo ao período compreendido entre a data da cessação das suas funções e o termo do contrato, sob reserva, porém, de um máximo de três meses de vencimento de base.

3. Sem prejuízo dos artigos 48.º e 50.º, aplicáveis por analogia, pode ser posto termo ao vínculo laboral de um assistente parlamentar acreditado sem pré-aviso em caso de falta grave deste último às suas obrigações, cometida intencionalmente ou por negligência. A entidade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º aprova uma decisão fundamentada, após ter sido dada ao interessado a possibilidade de apresentar a sua defesa.

As medidas de aplicação a que se refere o n.º 1 do artigo 125.º estabelecem disposições específicas em matéria de processo disciplinar.

▼M131

3-A. As medidas de aplicação a que se refere o artigo 125.º, n.º 1, preveem um procedimento de conciliação que se aplica antes da rescisão do contrato do assistente parlamentar acreditado, a pedido do deputado ou dos deputados ao Parlamento Europeu para cuja assistência o assistente parlamentar acreditado tenha sido admitido, ou do assistente parlamentar em causa, nos termos do n.º 1, alínea d), e do n.º 3.

▼M124

4. Para efeitos dos n.os 3 e 4 do artigo 29.º do Estatuto, os períodos de trabalho dos assistentes parlamentares acreditados não são considerados «tempo de serviço».

▼B

TÍTULO ►M124 VIII ◄

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

▼M112

_____

Artigo ►M124 *140.º* ◄

Sem prejuízo das restantes disposições do presente Regime, o anexo contém as disposições transitórias aplicáveis aos agentes admitidos por contrato a que o Regime seja aplicável.

▼B

TÍTULO ►M124 IX ◄

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo ►M124 *141.º* ◄

►M124 Sem prejuízo do disposto no artigo 142.º ◄, as disposições gerais de execução do presente regime serão adoptadas ►M131 pela entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo, ◄ após consulta do seu Comité do Pessoal e parecer do Comité do Estatuto previsto no artigo 10.º do Estatuto.

As administrações das instituições ►M128 ►C7 da União ◄ ◄ concertar-se-ão de modo a assegurar uma aplicação uniforme do presente regime.

Artigo ►M124 *142.º* ◄

As disposições gerais de execução previstas no artigo 110.º do Estatuto aplicam-se aos agentes abrangidos pelo presente regime, na medida em que as disposições do Estatuto forem aplicáveis aos mesmos agentes por força do presente regime.

▼M131

Artigo 142.º-A

Até 31 de dezembro de 2020, a Comissão deve apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório de avaliação do funcionamento do presente Regime aplicável aos Outros Agentes.

▼**M112**

ANEXO

Medidas transitórias aplicáveis aos agentes sujeitos ao Regime aplicável aos outros agentes

Artigo 1.º

1. O anexo XIII do Estatuto é aplicável por analogia ao Regime aplicável aos outros agentes que tenham contrato em 30 de Abril de 2004. ►**M131** O artigo 21.º, o artigo 22.º, com exceção do n.º 4, o artigo 23.º, o artigo 24.º-A e o artigo 31.º, n.º s 6 e 7, do referido anexo são aplicáveis por analogia a outros agentes que tenham contrato em 31 de dezembro de 2013. O artigo 30.º e o artigo 31.º n.ºs 1, 2, 3 e 5 do referido anexo são aplicáveis por analogia aos agentes temporários que tenham contrato em 31 de dezembro de 2013. Para os agentes no ativo antes de 1 de janeiro de 2014, pela expressão «idade de 66 anos» no artigo 33.º, n.º 1, segundo parágrafo, no artigo 47.º, alínea a), no artigo 101.º, n.º 1, segundo parágrafo, e no artigo 139.º, n.º 1, alínea b), do Regime aplicável aos Outros Agentes entenda-se «idade de 65 anos». ◄

2. No período compreendido entre 1 de Maio de 2004 e 30 de Abril de 2006, no Regime aplicável aos outros agentes:

a) No primeiro travessão da alínea b) do artigo 3.º, a expressão «do grupo de funções de assistentes (a seguir designados por "AST")» é substituída pela expressão «das categorias B e C»;

b) No segundo travessão da alínea b) do artigo 3.º, a expressão «do grupo de funções de administradores (a seguir designados por "AD")» é substituída pela expressão «da categoria A», a expressão «AD 16 ou AD 15» é substituída pela expressão «A*16 ou A*15» e a expressão «AD 15 ou AD 14» é substituída pela expressão «A*15 ou A*14».

Artigo 2.º

1. De acordo com o Regime aplicável aos outros agentes, a entidade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º desse Regime proporá um contrato por tempo indeterminado de agente contratual a qualquer pessoa contratada ►**M128** ►**C7** pela União ◄ ◄ à data de 1 de Maio de 2004 no âmbito de um contrato por tempo indeterminado como agente local na União Europeia ou ao abrigo da legislação nacional numa das agências ou organismos referidos nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 3.º-A do Regime. A proposta de emprego terá em conta uma avaliação das tarefas a desempenhar pelo agente na qualidade de agente contratual. Este contrato produz efeitos o mais tardar em 1 de Maio de 2005. O artigo 84.º do presente Regime não é aplicável a estes contratos.

2. Se a classificação do agente que aceita a proposta de contrato se traduzir numa diminuição da sua remuneração, a instituição poderá pagar um montante suplementar, tendo em conta as diferenças existentes entre as disposições em matéria fiscal, de segurança social e de pensões do Estado-Membro de afectação e as disposições relevantes aplicáveis ao agente contratual.

3. Na medida do necessário, cada uma das instituições pode aprovar disposições gerais para aplicação dos n.ºs 1 e 2, nos termos do artigo 110.º do Estatuto.

4. O agente que não aceite a proposta referida no n.º 1 pode manter a sua relação contratual com a instituição.

Artigo 3.º

Durante um período de cinco anos a contar de 1 de Maio de 2004, os agentes locais ou contratuais do Secretariado Geral do Conselho que tivessem o estatuto de agente local antes de 1 de Maio de 2004, podem concorrer aos concursos internos do Conselho nas mesmas condições que os funcionários e agentes temporários da instituição.

▼**M112**

Artigo 4.º

Podem ser prorrogados os contratos por tempo determinado de agente temporário abrangido pela alínea d) do artigo 2.º do Regime em curso à data de 1 de Maio de 2004. Se se tratar da segunda prorrogação, o contrato será celebrado por tempo indeterminado. Os contratos por tempo indeterminado de agente temporário a que se aplique a alínea d) do artigo 2.º do Regime em curso mantêm-se inalterados.

Artigo 5.º

1. Os ex-agentes temporários que, em 1 de Maio de 2004, se encontrem em situação de desemprego e beneficiem do artigo 28.º-A do Regime aplicáveis antes de 1 de Maio de 2004, continuam a beneficiar dessas disposições até ao final do seu período de desemprego.

2. Os agentes temporários cujo contrato esteja em curso em 1 de Maio de 2004 podem, a seu pedido, beneficiar do artigo 28.º-A do Regime aplicáveis antes de 1 de Maio de 2004. Este pedido deve ser apresentado até 30 dias após a data do termo do contrato de agente temporário.

▼**M131**

Artigo 6.º

Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2014, os contratos dos agentes temporários abrangidos pelo artigo 2.º, alínea a), do Regime aplicável aos Outros Agentes e que estejam em funções numa agência em 31 de dezembro de 2013 são convertidos, sem processo de seleção, em contratos nos termos do artigo 2.º, alínea f), do referido regime. As condições contratuais permanecem inalteradas. O presente artigo não se aplica a contratos de agentes temporários admitidos como diretores ou subdiretores de agências, referidos no ato da União Europeia que institui a agência, nem a funcionários destacados numa agência no interesse de serviço.