



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 8.12.1999
COM(1999) 650 final

**RELATÓRIO DA COMISSÃO AO CONSELHO
E AO PARLAMENTO EUROPEU**

sobre o sistema de remunerações

1.	INTRODUÇÃO.....	4
2.	Antecedentes.....	5
2.1.	Princípios.....	5
2.2.	Antecedentes dos métodos de adaptação das remunerações	5
2.3.	O compromisso-método de 1991.....	6
2.4.	Relatório de avaliação intercalar de 1996	7
2.5.	Outros relatórios ligados ao compromisso-método	7
2.5.1.	Relatório sobre a cláusula de excepção.....	7
2.5.2.	Relatórios sobre as necessidades de recrutamento	8
2.5.3.	Relatórios sobre a metodologia estatística	8
2.5.4.	Relatórios sobre o anexo VII.....	8
2.5.5.	Relatórios sobre o anexo X (coeficientes de correcção fora da UE)	9
2.6.	Relatórios sobre as pensões	9
2.7.	Situação no termo do compromisso-método de 1991.....	9
3.	Sistema de remuneração	11
3.1.	Vencimento-base.....	11
3.2.	Subsídios e prestações (anexo VII).....	12
3.2.1.	Prestações familiares.....	12
3.2.2.	Subsídios.....	14
3.3.	Contribuições sociais e impostos.....	15
3.3.1.	Contribuições sociais	15
3.3.2.	Impostos e contribuições	15

3.4.	Coeficiente de correcção	16
3.5.	Custo orçamental das remunerações por instituição em 1998, em milhões de euros.....	18
4.	Evolução da remuneração em Bruxelas e no Luxemburgo	19
4.1.	Evolução do poder de compra dos funcionários nacionais (indicador específico).....	19
4.1.1.	Comparação das alterações no indicador específico bruto e no indicador de controlo	21
4.2.	Evolução do custo de vida em Bruxelas.....	23
4.3.	Adaptação da remuneração ilíquida.....	24
4.4.	Efeitos da contrapartida do compromisso-método	25
4.4.1.	Contribuição temporária.....	25
4.4.2.	Aumento da contribuição para a pensão	25
4.5.	Evolução da remuneração líquida.....	26
4.6.	Evolução do poder de compra dos funcionários comunitários.....	27
4.7.	Evolução comparada do poder de compra das remunerações dos funcionários nacionais e comunitários.....	28
4.8.	Quadro recapitativo.....	28
5.	Evolução da remuneração fora de bruxelas e do luxemburgo (coeficientes de correcção)	30
5.1.	Paridade económica	32
5.2.	Taxa de câmbio fixada anualmente.....	34
5.3.	Passagem ao euro em 1999 e coeficientes de correcção	35
5.4.	Cláusula de recuperação de montantes pagos em excesso	36
6.	Conclusões.....	37

1. INTRODUÇÃO

A base jurídica das remunerações encontra-se no título V do Estatuto dos Funcionários das Comunidades Europeias¹ (artigos 62º a 85º-A e 56º a 56º-B) e nos seus anexos VII e XI.

O «compromisso-método de 1991» é o resultado de negociações² entre o Conselho, os representantes das administrações das instituições comunitárias e representantes do pessoal dessas instituições.

A contrapartida do método traduziu-se numa diminuição³ das remunerações pela instauração de uma contribuição temporária e o aumento da contribuição para a pensão. Este compromisso vincula, até 30.6.2001, os funcionários e as instituições comunitárias, devendo estes, por conseguinte, velar pelo respeito deste acordo.

Em 1996, em resposta aos pedidos do Conselho, aquando da avaliação intercalar prevista pelo método, a Comissão estimou que este funcionara correctamente, não se justificando, portanto, uma proposta de alteração do mesmo que, a concretizar-se, seria contrária aos compromissos subscritos pelas partes na altura do compromisso de 1991.

Em Dezembro de 1998, na sequência dos pedidos do Conselho por ocasião do debate sobre a adaptação anual das remunerações, a Comissão comprometeu-se a propor um calendário para a apresentação de comunicações e relatórios resultantes do processo de reforma. O calendário de acções apresentado pelo presidente Santer em Janeiro de 1999 ao Parlamento previa, nomeadamente, a apresentação de um relatório sobre o sistema de remunerações até 8.12.1999.

Nesse relatório procede-se, portanto, à análise do actual sistema de remunerações e do funcionamento do método de adaptação⁴. O relatório deverá servir de base à preparação das propostas que se impõem⁵ e que deverão ser apresentadas em meados de 2000, na perspectiva da expiração, em Julho de 2001, do acordo sobre o método.

¹ Regulamento (CEE, Euratom, CECA) nº 259/68 do Conselho, adoptado em aplicação do artigo 24º do Tratado que institui um Conselho único e uma Comissão única das Comunidades Europeias.

² No âmbito da Comissão de Concertação.

³ Equivalente à diminuição da remuneração líquida devida ao imposto excepcional de crise associado ao método de 1981.

⁴ A Comissão confiou a um consultor externo a realização de um estudo comparativo com as remunerações dos funcionários dos Estados-Membros, de outras organizações internacionais e dos empregados das empresas multinacionais, o qual deverá estar concluído no início de 2000.

⁵ Durante o Conselho Europeu de Colónia de 3 e 4 de Junho de 1999, o Conselho Europeu recordou que «o método de adaptação das remunerações atinge o seu termo em 30 de Junho de 2001. O Conselho Europeu congratula-se com o facto de a Comissão pretender apresentar em tempo útil propostas de alteração do método e expor, nessa ocasião, as suas concepções no que diz respeito à reforma da política do pessoal».

2. ANTECEDENTES

2.1. Princípios

O Estatuto⁶ constitui a base jurídica da remuneração dos funcionários das Comunidade Europeias. O sistema de adaptação das remunerações, que se rege pelos artigos 64º e 65º do referido Estatuto, baseia-se nos dois princípios seguintes:

- o paralelismo da evolução da remuneração dos funcionários das instituições europeias com a dos funcionários dos Estados-Membros da União Europeia;
- a igualdade entre o poder de compra das remunerações em cada lugar de afectação e da remuneração em Bruxelas (artigo 24º do Tratado).

As regras de aplicação destes princípios gerais têm sido sempre estabelecidas de forma consensual com o objectivo de manter a paz social.

2.2. Antecedentes dos métodos de adaptação das remunerações

Desde 1971, foram realizadas negociações periódicas que conduziram à conclusão de acordos que definem as regras de aplicação dos artigos 64º e 65º do Estatuto.

Com efeito, o Conselho tem-se orientado, desde longa data, para a aplicação rigorosa do princípio da adaptação paralela às remunerações das funções públicas nacionais através de métodos regulamentares e obrigatórios para o pessoal e as instituições.

Este procedimento regulamentar, baseado em métodos precisos e vinculativos, evita as negociações anuais e os riscos de conflitos sociais.

As decisões do Conselho combinaram a abordagem negociada e a abordagem processual através dos seguintes acordos:

- **acordos de 1972 e 1976** - confirmaram o paralelismo como princípio de base⁷ na evolução das remunerações;
- **Comissão de Concertação**⁸ - em 1981, o Conselho instaurou o procedimento de concertação.
- **método de 1981** - adoptado por um período de 10 anos, com um **imposto excepcional de crise**⁹;

⁶ Nomeadamente, o título V e os anexos VII e XI.

⁷ Método de 1976: "I. Princípio de base - O Conselho considera que o sistema de adaptação das remunerações se inscreve no quadro de uma política tendente a garantir, a médio prazo, uma evolução das remunerações dos funcionários europeus paralela à verificada, em média, nos Estados-Membros relativamente às remunerações das diferentes categorias de funcionários públicos nacionais."

⁸ O Conselho, os representantes das administrações e os representantes dos funcionários das instituições comunitárias.

- **compromisso-método de 1991** - o Conselho adoptou, por um lado, o **método de 1991** (anexo XI do Estatuto) por um período de 10 anos e, por outro, uma **contribuição temporária** e um aumento da **contribuição para a pensão**.

2.3. O compromisso-método de 1991

A Comissão apresentou a sua proposta em Outubro de 1990. A proposta foi objecto de um exame técnico aprofundado¹⁰ durante o primeiro semestre de 1991 que se reflectiu no relatório para o CoRePer de 29.4.1991¹¹.

O processo foi tratado pelo CoRePer e pelo Conselho (15 reuniões do CoRePer, 3 conselhos de Assuntos Gerais e 1 conselho europeu) e foi objecto de múltiplos encontros entre a presidência, a Comissão e os representantes do pessoal. A negociação provocou 8 dias de greve geral e outras acções. O compromisso que emergiu das negociações no âmbito da Comissão de Concertação foi submetido ao pessoal em Outubro, através de referendos.

O Conselho deu o seu acordo a este compromisso em Novembro e confirmou o acordo adoptando, em 19.12.1991, os regulamentos elaborados em conformidade com o compromisso.

Nos termos da nota do CoRePer ao Conselho, relativa à sua decisão de 4.11.1991¹², confirmados pela jurisprudência, o compromisso negociado com o Conselho e objecto de uma decisão deste, em Dezembro de 1991, constitui, portanto, uma solução de conjunto que:

- (a) Instituiu um método¹³ de adaptação das remunerações, vinculativo para todas as partes e válido por 10 anos, de 1.7.1991 a 30.6.2001;
- (b) Fixou o nível das remunerações através de dois elementos suplementares que reduziram a remuneração, designadamente:
 - a contribuição temporária¹⁴, aplicável de 1.1.1992 a 30.6.2001, com uma taxa bruta de 5,83%¹⁵ sobre a parte da remuneração superior à remuneração mínima;
 - o aumento da contribuição do pessoal para o regime de pensões, a partir de 1.1.1993, de 6,75% a 8,25% do vencimento-base.

⁹ O fim do método de 1981 e o desaparecimento do imposto excepcional de crise ocorreram em Junho de 1991.

¹⁰ 3 reuniões de um grupo *ad hoc*, com relatório para o CoRePer em 8.2.1991, e 5 reuniões do grupo "Estatuto".

¹¹ 5926/91, STAT11, FIN124.

¹² 9012/91, STAT37, FIN372.

¹³ Anexo XI do Estatuto.

¹⁴ Artigo 66º-A do Estatuto.

¹⁵ A contribuição temporária implica uma redução da remuneração líquida de cerca de 2,9% em média, para um funcionário solteiro não expatriado.

2.4. Relatório de avaliação intercalar de 1996

O anexo XI previa uma avaliação do método em 1996, após 5 anos de aplicação, acompanhada da possibilidade de uma revisão sob proposta da Comissão. Tratava-se de uma avaliação objectiva destinada a verificar se o princípio do paralelismo havia sido correctamente aplicado.

As conclusões do relatório intercalar de 1996 demonstraram, em relação ao período 1991-1995, uma diminuição (-3,1%) do poder de compra da remuneração dos funcionários comunitários igual à que havia afectado os salários dos funcionários nacionais e uma diminuição suplementar do poder de compra (-4,2%) a título da contribuição temporária e do aumento da contribuição para a pensão, assim como a manutenção da paz social.

Perante estas conclusões, o Conselho convidou a Comissão a proceder, em resposta às preocupações expressas por algumas delegações, a todos os estudos necessários numa série de domínios¹⁶ (método estatístico, anexo VII do Estatuto, pensões, cláusula de excepção¹⁷) e a apresentar-lhe tão rapidamente quanto possível, todas as propostas adequadas, em especial no que se refere a determinados subsídios previstos no anexo VII do Estatuto.

Em resposta, a Comissão afirmou estimar que uma alteração do método quando este atingiu os seus objectivos afectaria a própria substância do compromisso final da negociação de 1991 e dos compromissos subscritos pelas partes, sendo, por conseguinte, injustificada uma proposta com vista a alterar um dos elementos do compromisso.

2.5. Outros relatórios ligados ao compromisso-método

Na sequência dos diversos pedidos do Conselho, a Comissão apresentou os seguintes relatórios:

2.5.1. Relatório sobre a cláusula de excepção¹⁸

No seu relatório SEC(94) 1027, transmitido ao Conselho em 27.6.1994, a Comissão considerou não se justificar a aplicação da cláusula de excepção por a evolução da situação económica se ter já repercutido nas remunerações dos funcionários nacionais - portanto, automaticamente, pela aplicação do método, nas remunerações dos funcionários das instituições comunitárias.

¹⁶ Referidos na página 3 do documento 10815/96 STAT 41 FIN 476.

¹⁷ Artigo 10º do anexo XI.

¹⁸ O artigo 10º do anexo XI do Estatuto dispõe que "em caso de deterioração grave e súbita da situação económica e social na Comunidade, avaliada à luz dos dados objectivos fornecidos pela Comissão, esta instituição, após consulta das restantes instituições no âmbito das disposições estatutárias, apresentará propostas adequadas ao Conselho, o qual deliberará por maioria qualificada após consulta das restantes instituições interessadas, em conformidade com o nº 1, segundo parágrafo, do artigo 24º do Tratado que institui um Conselho único e uma Comissão única das Comunidades Europeias".

2.5.2. Relatórios sobre as necessidades de recrutamento¹⁹

O terceiro relatório - SEC 99/754, de 7.6.1999 - foi transmitido ao Conselho e ao Parlamento Europeu em 9.6.1999.

O período abrangido por este relatório (1995-1997) caracterizou-se principalmente pelos exercícios de alargamento à Áustria, à Finlândia e à Suécia. Independentemente dos concursos determinados pelo alargamento, atingiu-se um equilíbrio geográfico de recrutamento razoável, embora se verifiquem ainda níveis elevados de representação dos países de acolhimento. Continuam a registar-se dificuldades em atrair candidatos de determinados Estados-Membros.

2.5.3. Relatórios sobre a metodologia estatística

Em 1994, foi efectuada uma peritagem à metodologia estatística. Na sequência dessa peritagem, o *Eurostat* apresentou, em 1997, três relatórios sobre as paridades em termos de alojamento, as estruturas de consumo e os inquéritos sobre preços. Em 1998, o *Eurostat* apresentou aos grupos "Artigo 64º" e "Artigo 65º" uma recolha da metodologia estatística.

A pedido do grupo "Estatuto", o Serviço Jurídico do Conselho emitiu um parecer em que se conclui que *"o Conselho não pode, na adopção dos regulamentos anuais relativos à adaptação das remunerações e dos coeficientes de correcção, afastar-se do método fixado pelo anexo XI do Estatuto por um período de dez anos."*

2.5.4. Relatórios sobre o anexo VII

Em 1993, a Comissão apresentou ao Conselho um relatório²⁰ sobre o exame das disposições do anexo VII do Estatuto e da sua aplicação. A pedido do Conselho, os valores quantificados foram actualizados em 1998.

Terminados os seus trabalhos, o grupo "Estatuto" apresentou o conjunto das suas reflexões ao Comité dos Representantes Permanentes, reunido em 13.6.1999, sugerindo-lhe que «reiterasse à Comissão os pedidos de apresentação de todas as propostas adequadas no que diz respeito ao anexo VII do Estatuto; convidasse a Comissão, nessa altura, a ter em conta as observações e conclusões formuladas no presente relatório; recordasse à Comissão o seu compromisso de encetar, assim que possível, a discussão sobre o método de adaptação das remunerações".

¹⁹ O artigo 2º do anexo XI do Estatuto estipula que "a Comissão elaborará, antes do final de 1992 e seguidamente de três em três anos, um relatório circunstanciado sobre as necessidades das instituições em matéria de recrutamento que apresentará ao Conselho e ao Parlamento Europeu. Com base nesse relatório, a Comissão submeterá ao Conselho, se for caso disso, propostas justificadas pelos elementos adequados, após consulta das restantes instituições, no âmbito das disposições estatutárias".

²⁰ 11555/93 STAT 44 FIN 466.

Nessa altura, a Comissão, recordando a situação especial decorrente da sua demissão em 15.3.1999, afirmou que não deixaria de se pronunciar sobre as conclusões do grupo "Estatuto" logo que as condições estivessem reunidas.

2.5.5. Relatórios sobre o anexo X (coeficientes de correcção fora da UE)

Nos termos do anexo X do Estatuto, a Comissão deve apresentar um relatório anual ao Conselho sobre a aplicação desse anexo. O último desses relatórios - SEC (1999)1023, relativo a 1997 e a 1998 - foi apresentado em 29.6.1999.

Mais recentemente, a Comissão introduziu algumas alterações nos procedimentos administrativos utilizados para o cálculo dos coeficientes no exterior da UE que permitirão, a partir de 2000, uma redução sensível (da ordem de 50%) dos custos da recolha de dados.

2.6. Relatórios sobre as pensões

Na sequência do pedido do Conselho, o relatório KPMG, de Dezembro de 1998, sobre os estudos comparativo e actuarial, foi transmitido ao Conselho em 18.12.1998, tendo sido objecto de diversas discussões no grupo "Estatuto".

A Comissão prepara uma comunicação sobre este tema.

2.7. Situação no termo do compromisso-método de 1991

O método (anexo XI do Estatuto) e a contribuição temporária²¹ (artigo 66º-A do Estatuto) são aplicáveis até 30.6.2001. A contribuição para a pensão, aumentada, continua a ser aplicável após 30.6.2001.

Na ausência de um novo acordo quanto ao exame anual das remunerações de 2001, a Comissão e o Conselho disporão de uma margem de apreciação na aplicação dos artigos 64º e 65º²².

²¹ A contribuição temporária implica uma redução da remuneração líquida de cerca de 2,9%, em média, para um funcionário solteiro não expatriado.

²² Artigo 64º do Estatuto:

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

Estes coeficientes são fixados, de comum acordo, pelo Conselho que delibera sob proposta da Comissão, pela maioria qualificada prevista no segundo parágrafo, primeiro travessão, do nº 2 do artigo 148º do Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia e do artigo 118º que institui a Comunidade Europeia da Energia Atómica. O coeficiente de correcção, aplicável à remuneração dos funcionários colocados nas sedes provisórias das Comunidades é, à data de 1 de Janeiro de 1962, igual a 100%.

Artigo 65º do Estatuto:

1. O Conselho procede anualmente a um exame do nível de remunerações dos funcionários e dos outros agentes das Comunidades. Este exame ocorrerá em Setembro, com base num relatório comum, apresentado pela Comissão e baseado no valor, em 1 de Julho e em cada país das

Em consequência, a proposta de adaptação anual apresentada pela Comissão e decidida pelo Conselho (por maioria qualificada):

- deverá respeitar os princípios do paralelismo com os funcionários nacionais e da igualdade do poder de compra entre os funcionários comunitários;
- requererá uma negociação interinstitucional com os representantes do pessoal no âmbito da comissão de concertação.

Comunidades, de um índice comum estabelecido pelo serviço de estatística das Comunidades Europeias, em ligação com os serviços nacionais de estatística dos Estados-Membros.

No decurso deste exame, o Conselho examina a necessidade, no âmbito da política económica e social das Comunidades, de proceder a uma adaptação das remunerações. Serão especialmente tomados em consideração o eventual aumento dos vencimentos públicos e as necessidades de recrutamento.

2. No caso de variação sensível do custo de vida, o Conselho decide, de comum acordo, num prazo máximo de dois meses, medidas de adaptação dos coeficientes de correcção e, se for caso disso, do seu efeito retroactivo.

3. Na aplicação do presente artigo, o Conselho delibera, sob proposta da Comissão pela maioria qualificada prevista no segundo parágrafo, primeiro travessão, do nº 2 do artigo 148º do Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia e do artigo 118º do Tratado que institui a Comunidade Europeia da Energia Atómica.

3. SISTEMA DE REMUNERAÇÃO

A remuneração, cuja base jurídica é o Estatuto dos Funcionários das Comunidades Europeias²³, inclui um vencimento-base, prestações familiares e subsídios²⁴ e é afectado de contribuições sociais, do imposto e da contribuição temporária. À remuneração é aplicado um coeficiente de correcção superior, inferior ou igual a 100%²⁵.

Se bem que o sistema em francos belgas pudesse funcionar até Janeiro de 2002, a decisão do Conselho de 12.11.1998 antecipou para 1.1.1999 a conversão em euros dos montantes estatutários (vencimento-base, prestações, contribuições, impostos, taxas de câmbio, remunerações, etc.) que permitem o cálculo da remuneração da pensão e dos outros direitos pecuniários (subsídios de missão, despesas de saúde, etc.).

Esta conversão foi neutra do ponto de vista orçamental e pecuniário e não alterou o valor das remunerações.

Consequentemente, desde 1.1.1999, as remunerações, as pensões e os outros direitos pecuniários do pessoal comunitário são pagos em euros nos onze países participantes e em moeda nacional nos outros quatro países.

Todos os valores a seguir mencionados são, portanto, expressos em euros e têm como data de produção de efeitos 1.1.1999.

3.1. Vencimento-base

O vencimento-base é fixado em função de: categoria - grau – escalão, segundo a seguinte tabela²⁶:

²³ Nomeadamente, título V e anexos VII e XI.

²⁴ Artigo 62º do Estatuto: *A remuneração compreende um vencimento de base, prestações familiares e subsídios.*

²⁵ Artigo 64º do Estatuto: *"À remuneração do funcionário, expressa em euros, após dedução dos descontos obrigatórios previstos no presente Estatuto e nos regulamentos adoptados para a sua execução, é aplicado um coeficiente de correcção superior, inferior ou igual a 100%, segundo as condições de vida dos diferentes lugares de afectação".*

²⁶ Artigo 66º do Estatuto.

Quadro 3.1

GRAUS	ESCALÕES								Valor do escalão
	1	2	3	4	5	6	7	8	
A1	10959,87	11542,07	12124,27	12706,47	13288,67	13870,87			582,20
A2	9725,98	10281,53	10837,08	11392,63	11948,18	12503,73			555,55
A3 / LA3	8054,88	8540,83	9026,78	9512,73	9998,68	10484,63	10970,58	11456,53	485,95
A4 / LA4	6766,95	7146,25	7525,55	7904,85	8284,15	8663,45	9042,75	9422,05	379,30
A5 / LA5	5579,02	5909,54	6240,06	6570,58	6901,10	7231,62	7562,14	7892,66	330,52
A6 / LA6	4821,31	5084,37	5347,43	5610,49	5873,55	6136,61	6399,67	6662,73	263,06
A7 / LA7	4150,18	4356,68	4563,18	4769,68	4976,18	5182,68			206,50
A8 / LA8	3670,46	3818,48							148,02
B1	4821,31	5084,37	5347,43	5610,49	5873,55	6136,61	6399,67	6662,73	263,06
B2	4177,30	4373,14	4568,98	4764,82	4960,66	5156,50	5352,34	5548,18	195,84
B3	3503,88	3666,72	3829,56	3992,40	4155,24	4318,08	4480,92	4643,76	162,84
B4	3030,55	3171,77	3312,99	3454,21	3595,43	3736,65	3877,87	4019,09	141,22
B5	2708,91	2823,19	2937,47	3051,75					114,28
C1	3091,03	3215,67	3340,31	3464,95	3589,59	3714,23	3838,87	3963,51	124,64
C2	2688,55	2802,78	2917,01	3031,24	3145,47	3259,70	3373,93	3488,16	114,23
C3	2507,91	2605,78	2703,65	2801,52	2899,39	2997,26	3095,13	3193,00	97,87
C4	2266,09	2357,88	2449,67	2541,46	2633,25	2725,04	2816,83	2908,62	91,79
C5	2089,47	2175,09	2260,71	2346,33					85,62
D1	2361,41	2464,66	2567,91	2671,16	2774,41	2877,66	2980,91	3084,16	103,25
D2	2153,15	2244,85	2336,55	2428,25	2519,95	2611,65	2703,35	2795,05	91,70
D3	2004,02	2089,79	2175,56	2261,33	2347,10	2432,87	2518,64	2604,41	85,77
D4	1889,52	1967,01	2044,50	2121,99					77,49

3.2. Subsídios e prestações (anexo VII)²⁷

3.2.1. Prestações familiares

As prestações familiares têm carácter complementar: qualquer pagamento da mesma natureza recebido de outra fonte é deduzido da prestação comunitária.

O abono de lar²⁸ é concedido ao funcionário ou agente casado cujo cônjuge não exerça actividade profissional ou, exercendo, não aufera rendimentos profissionais que excedam o vencimento-base de um funcionário de grau C3/3, assim como ao funcionário ou agente com um ou mais filhos a cargo²⁹.

O artigo 1º do anexo VII do Estatuto fixa o abono de lar em 5% do vencimento-base.

²⁷ Cf. ponto 2.5.4.

²⁸ Artigo 67º do Estatuto, artigo 1º do anexo VII do Estatuto, DGE (disposições gerais de execução, adoptadas em 11.4.1988).

²⁹ Por decisão especial e fundamentada da ECPN, o abono de lar pode igualmente ser concedido ao funcionário ou agente que não reúna as condições supracitadas mas assuma efectivamente encargos familiares.

O abono por filho a cargo³⁰ corresponde a um valor fixo por filho, cujo objectivo consiste em ajudar o funcionário ou agente a cobrir as despesas suplementares que lhe são impostas pelo sustento efectivo dos filhos a seu cargo. Este abono é concedido automaticamente para os filhos que não tenham ainda atingido a idade de 18 anos e, mediante pedido fundamentado, para os filhos de idades compreendidas entre os 18 e os 26 anos que recebam uma formação escolar ou profissional³¹.

O abono por filho a cargo corresponde a 213,61 euros por filho, por mês³².

O abono por filho a cargo tem carácter complementar: quaisquer pagamentos da mesma natureza recebidos de outras fontes são deduzidos da contribuição comunitária.

O abono escolar³³ destina-se a cobrir as despesas com a educação decorrentes da frequência, regular e a tempo inteiro, de um estabelecimento de ensino pelos filhos do funcionário ou agente temporário, quer no país de afectação quer fora deste.

O artigo 3º do anexo VII fixa o limite até ao qual as despesas efectivas de escolaridade assumidas pelo funcionário ou agente temporário são cobertas pelo abono escolar.

No interesse de uma gestão eficaz e simplificada, a maior parte dos abonos escolares correspondem a montantes fixos expressos em percentagem de um limite (190,90 euros) e variam em função da idade do filho e do tipo de ensino em causa³⁴.

³⁰ Artigo 67º do Estatuto, artigo 2º do anexo VII do Estatuto e DGE (para a equiparação a filho a cargo), em vigor desde 1 de Fevereiro de 1997 (que revogam e substituem as de 1.10.1989).

³¹ Além disso, pode ser reconhecida como filho a cargo qualquer pessoa em relação à qual o funcionário tenha o dever legal de prestação de alimentos e cujo sustento lhe imponha pesados encargos. Note-se, por outro lado, que, se o filho padecer de doença grave ou de enfermidade que o impeça de prover às suas necessidades, o abono continua a ser pago durante todo o período da doença ou enfermidade.

³² Nos termos do nº 3 do artigo 67º do Estatuto, esse montante, em casos excepcionais, pode ser duplicado, por decisão especial da entidade competente para proceder a nomeações, para filhos com uma deficiência mental ou física que imponha ao funcionário pesados encargos.

³³ Artigo 67º do Estatuto, artigo 3º do anexo VII do Estatuto e DGE (adoptadas em 1.3.1975).

³⁴ O funcionário tem direito:

- por filho menor de 11 anos que frequente a escola primária: a um montante fixo igual a 36% do montante total;
- por filho maior de 11 anos que frequente uma escola primária ou secundária, a um montante fixo igual a 50% do montante total;
- por filho que frequente estabelecimento de ensino superior, a um montante fixo igual a 100% do limite.

Pode ser concedido aos funcionários, mediante apresentação de documentos comprovativos, um complemento não fixo até ao limite.

Pode ser concedido aos funcionários cujo lugar de afectação diste de, pelo menos 50 km, quer de uma escola europeia quer de um estabelecimento de ensino da sua língua, cujos filhos frequentem por razões pedagógicas imperiosas um complemento não fixo até ao dobro do limite.

3.2.2. Subsídios

O subsídio de expatriação³⁵ destina-se a compensar os funcionários e agentes pelos encargos e inconvenientes específicos que para aqueles resultam do exercício de funções nas Comunidades Europeias, sendo, por esse facto, obrigados a mudar de residência, deslocando-se do país do seu domicílio para o país de afectação e a viver num meio estrangeiro.

Trata-se do único subsídio cujo objectivo consiste em compensar os encargos e inconvenientes resultantes directamente da afectação de um funcionário ou agente num país diferente do seu país de origem.

O subsídio de expatriação está fixado, pelo artigo 4º do anexo VII do Estatuto, em 16% (4% para o funcionário que não reúna todas as condições) do vencimento-base, do abono de lar e do abono por filho a cargo³⁶.

O subsídio de secretariado³⁷ foi instituído em 1965 por decisão do Conselho³⁸ para fazer face às dificuldades de recrutamento de pessoal de secretariado multilingue, devidas ao aumento considerável dos salários atribuídos a estas funções nos sectores público e privado de alguns Estados-Membros.

Este subsídio foi concedido por todas as instituições, primeiro aos secretários de determinadas nacionalidades, seguidamente, em 1971, aos funcionários e

Os funcionários beneficiários de subsídios de expatriação cujo lugar de afectação diste de, pelo menos, 50 km de um estabelecimento de ensino superior do país da sua nacionalidade e da sua língua recebem um montante fixo igual a 200% do limite.

35

Base jurídica: artigo 69º do Estatuto e artigo 4º do anexo VII do Estatuto.

36

1. Um subsídio de expatriação igual a 16% do montante total do vencimento-base, assim como do abono de lar e do abono por filho a cargo pagos ao funcionário, é concedido:

a) ao funcionário:

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

- 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 do dito Estado, por motivo diferente do exercício de funções num serviço de qualquer Estado ou organização internacional.

O subsídio de expatriação não pode ser inferior a 381,61 euros por mês.

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 nº 1, tem direito a um subsídio de residência no estrangeiro igual a um quarto do subsídio de expatriação.

37

Artigo 4º-A do anexo VII do Estatuto: "O funcionário da categoria C provido num lugar de dactilógrafo, de estenodactilógrafo, de operador de telex, *typist*, de secretário de direcção ou de secretário principal pode beneficiar de um subsídio fixo temporário. O montante deste subsídio é aprovado pelo Conselho, de acordo com o processo previsto no nº 3 do artigo 65º do Estatuto."

38

Regulamento 30/65/CEE.

agentes que exercem a título principal actividades de secretariado, em aplicação do princípio da igualdade de tratamento.

Este subsídio fixo temporário, concedido inicialmente por dois anos, foi regularmente prorrogado até que o Conselho lhe conferiu um carácter permanente em 1978³⁹.

Com o desenvolvimento da informática, este subsídio é concedido em determinadas condições a escriturários de categoria C. As condições de concessão podem diferir em função da vocação particular de cada instituição.

Os montantes mensais do subsídio de secretariado são adaptados anualmente por ocasião da revisão anual das remunerações. Actualmente, esse montante corresponde a 99,55 euros por mês para um secretário de grau C4-C5 e a 152,63 euros por mês para um secretário de grau C3-C1.

3.3. Contribuições sociais e impostos

3.3.1. Contribuições sociais

A contribuição para a pensão está fixada em 8,25% do vencimento-base do interessado. Esta contribuição é creditada ao orçamento comunitário. Os funcionários contribuem com um terço para o funcionamento do regime de pensões⁴⁰.

A contribuição para as despesas de saúde está fixada em 1,70% do vencimento-base do interessado. Os funcionários contribuem com um terço do financiamento para este regime, não podendo essa contribuição exceder 2% do vencimento-base.⁴¹

A contribuição para o seguro contra acidentes está fixada em 0,1% do vencimento-base.⁴²

A contribuição para o fundo de desemprego, fixada em 0,4% do vencimento-base, aplica-se apenas aos agentes temporários.

3.3.2. Impostos e contribuições

Os funcionários estão sujeitos a⁴³:

O imposto comunitário⁴⁴, retido na fonte, é creditado ao orçamento comunitário. São aplicadas 14 taxas de imposição, de 8% a 45%, por escalões de

³⁹ Regulamento (CEE) n° 914/78, de 2 de Maio de 1978.

⁴⁰ N° 2 do artigo 83° do Estatuto.

⁴¹ Artigo 72° do Estatuto.

⁴² Artigo 73° do Estatuto.

⁴³ Assim como aos **impostos do lugar de residência** que não incidam nos rendimentos comunitários: IVA, impostos locais (taxas de circulação automóvel, etc.), imposto sobre os bens imobiliários para os proprietários, etc.

⁴⁴ Artigo 13° do capítulo V do Protocolo relativo aos Privilégios e Imunidades das Comunidades Europeias e Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n° 260/68 do Conselho.

rendimento colectável⁴⁵. A taxa marginal de 8% é aplicável à parte do rendimento mensal tributável compreendida entre 82,94 e 1463,98 euros. A taxa marginal de 45% é aplicável à parte do rendimento mensal colectável superior a 5238,80 euros.

A contribuição temporária⁴⁶ é de 5,83% sobre a parte da remuneração superior à remuneração mínima⁴⁷. Instaurada no quadro do método, é creditada ao orçamento comunitário.

3.4. Coeficiente de correcção

A aplicação de um coeficiente de correcção às remunerações dos funcionários afectos à UE - fora da Bélgica e do Luxemburgo - permite compensar a diferença (positiva ou negativa) do custo de vida em relação a Bruxelas. Tal não

⁴⁵ Artigo 3º do Regulamento (CEE, Euratom, CECA) nº 260/68 do Conselho:

1. O imposto é pago todos os meses, com base nos vencimentos, salários e emolumentos de qualquer naturezas pagos pelas Comunidades a cada contribuinte.
2. Todavia, as importâncias e subsídios, fixos ou não, que representem a compensação de encargos suportados por causa das funções exercidas, são excluídos da matéria colectável.
3. As prestações e os abonos de carácter familiar ou social, a seguir enumerados, são deduzidos da matéria colectável:
 - a) Prestações familiares: abono de lar, abono por filho a cargo, abono escolar e subsídio de nascimento;
 - b) Participações de carácter social;
 - c) Subsídios pagos em caso de doença profissional ou acidentes;
 - d) Fracção dos pagamentos que tenham carácter de prestação familiar.

O montante da dedução efectuada é calculado tendo eventualmente em conta o disposto no artigo 5º.

⁴⁶ N.ºs 1 e 2 do artigo 66º-A do Estatuto.

- «1. A título temporário, e durante o período compreendido entre 1 de Janeiro de 1992 e 1 de Julho de 2001, é instituída uma medida, a seguir denominada "contribuição temporária", que afecta, por derrogação ao nº 1 do artigo 3º do Regulamento (CEE, Euratom, CECA) nº 260/68, as remunerações pagas pelas Comunidades aos funcionários no activo.
2. a) A taxa da contribuição temporária aplicável à base tributável referida no artigo 3º é fixada em 5,83%.
b) O Conselho, deliberando de acordo com o procedimento previsto no nº 1 do artigo 24º do Tratado que institui um Conselho única e uma Comissão única das Comunidades Europeias, após consulta das outras instituições interessadas, pode, se for caso disso, no momento da avaliação prevista no nº 2 do artigo 15º do anexo XI, reajustar a taxa da contribuição temporária a que se refere a alínea a) com base num relatório e numa eventual proposta da Comissão".

⁴⁷ N.º 3 do artigo 66º-A do Estatuto: "A contribuição temporária recai sobre o vencimento de base correspondente ao grau e ao escalão tomados em consideração para o cálculo da remuneração, após dedução das contribuições para os regimes de segurança social e de pensão, bem como do imposto a pagar, antes de qualquer dedução a título da contribuição temporária, por um funcionário do mesmo grau e escalão, sem pessoas a cargo na acepção do artigo 2º do anexo VII e de um montante igual ao vencimento de base correspondente ao primeiro escalão do grau D4.".

constitui, portanto, uma vantagem ou uma perda para o funcionário, antes garante a igualdade de poder de compra com Bruxelas.

O sistema aplicado aos salários dos funcionários afectados fora da UE segue o mesmo princípio fundamental de preservação da igualdade do poder de compra com Bruxelas, embora com algumas diferenças significativas⁴⁸.

48

Em primeiro lugar, a aplicação de um coeficiente de correcção faz-se apenas a pedido específico do funcionário. Na maior parte dos casos, a proporção máxima do salário a que se aplica o coeficiente de correcção é de 80%.

Em segundo lugar, o cálculo do coeficiente de correcção não tem, de modo algum, em conta diferenças de nível das rendas nem dos serviços escolares e médicos dado que estes são prestados ou reembolsados pela Comissão.

Em terceiro lugar, o método empregue para tratar a evolução rápida dos preços difere ligeiramente do método empregue para os coeficientes de correcção dentro da UE.

3.5. Custo orçamental das remunerações por instituição em 1998, em milhões de euros

Quadro 3.2

Despesas	Comissão	Conselho	Parlamento	C.E.S. e C.das R.	Tribunal de Justiça	Tribunal de Contas	Agências	Total despesas	% total
Salário-base A1100 e A1000	1160,59	132,94	208,13	11,80	61,12	33,59	42,84	1651,01	102,8%
Prestações familiares A1101 e A1002	107,88	12,09	18,56	0,82	5,16	3,00	8,79	156,28	9,7%
Expatriação A1102 residência A1001	137,90	18,19	29,44	1,59	9,60	5,32	5,57	207,61	12,9%
Subsídio fixo (secretariado) A1103	8,36	1,96	2,29	0,13	0,36	0,19	0,41	13,70	0,9%
Subsídios fixos: de funções A1143 e de representação A1003	0,34	-	0,08	0,03	0,38	-	0,01	0,83	0,1%
Coefficientes de correcção A1090 e A1190	13,61	1,85	1,21	-	1,01	0,80	8,42	26,89	1,7%
Total ilíquido	1429,00	167,00	260,00	14,00	78,00	43,00	66,00	2056,00	128,1%

Receitas

Imposto 400	204,99	15,87	24,51	4,00	9,05	4,70	4,75	267,88	16,7%
Contribuição pensão 401	101,68	11,22	18,26	3,14	4,51	2,59	3,63	145,03	9,0%
Contribuição temporária 403	27,17	2,78	4,39	0,73	1,41	0,78	0,83	38,09	2,4%
Total contribuições e impostos	333,84	29,87	47,16	7,88	14,97	8,07	9,22	450,99	28,1%

Total líquido	1094,85	137,16	212,55	6,48	62,66	34,82	56,81	1605,33	100,0%
----------------------	----------------	---------------	---------------	-------------	--------------	--------------	--------------	----------------	---------------

O custo total é, portanto, de 1 605 milhões de euros, o que representa 38% das despesas administrativas e 1,9% do orçamento comunitário de 1998⁴⁹.

⁴⁹

Despesas administrativas: 4 223,3 milhões de euros; orçamento comunitário: 8 2798,9 milhões de euros; fonte: *vade-mecum* comunitário, edição 1999.

4. EVOLUÇÃO DA REMUNERAÇÃO EM BRUXELAS E NO LUXEMBURGO

O princípio fundamental é o do paralelismo entre a evolução das remunerações dos funcionários das instituições europeias e a das remunerações dos funcionários das administrações dos Estados-Membros.

Noutros termos, este princípio significa que se o aumento médio para os funcionários nacionais, em 1998, for inferior (ou superior) em 2% à inflação nacional, o aumento para os funcionários comunitários no ano seguinte será igualmente inferior (ou superior) em 2% à inflação em Bruxelas.

A este respeito, importa sublinhar que 89% dos funcionários comunitários estão afectados em Bruxelas ou no Luxemburgo.

Estas adaptações ocorrem, normalmente, em Dezembro, com efeitos retroactivos a 1 de Julho⁵⁰.

Para aplicar este princípio em conformidade com o disposto no artigo 65º do Estatuto e no artigo 1º do seu anexo XI⁵¹, o Conselho procede anualmente a um exame do nível das remunerações dos funcionários e outros agentes das Comunidades, com base num relatório apresentado pela Comissão.

O Serviço de Estatística das Comunidades Europeias (*Eurostat*)⁵² elabora esse relatório de acordo com os institutos nacionais de estatística dos Estados-Membros e com base em informações prestadas pelos serviços nacionais em causa. O *Eurostat* é, portanto, a fonte de todos os dados citados neste capítulo.

4.1. Evolução do poder de compra dos funcionários nacionais (indicador específico)

Para respeitar o princípio do paralelismo, a diferença (positiva ou negativa) entre a adaptação da remuneração e a inflação deve ser igual para os funcionários comunitários e nacionais.

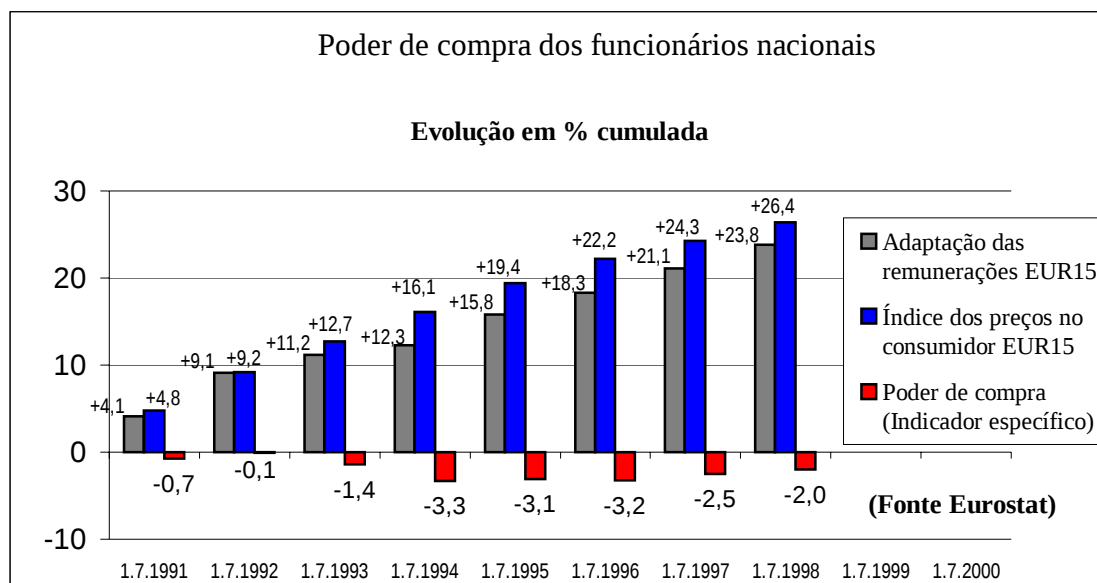
⁵⁰ O nº 1 do artigo 3º do anexo XI do Estatuto dispõe que, "com efeitos a 1 de Julho e em conformidade com o disposto no nº 3 do artigo 65º do Estatuto, o Conselho decide antes do final do ano a adaptação das remunerações proposta pela Comissão e baseada nos elementos previstos na secção 1".

⁵¹ O nº 1 do artigo 1º do anexo XI do Estatuto dispõe que "para fins do exame previsto no nº 1 do artigo 65º do Estatuto, o Serviço de Estatística das Comunidades Europeias, a seguir denominado "Serviço de Estatística", elabora anualmente antes do final do mês de Setembro um relatório sobre a evolução do custo de vida em Bruxelas, as paridades económicas entre Bruxelas e outros locais de trabalho nos Estados-Membros e a evolução do poder de compra das remunerações dos funcionários nacionais das administrações centrais, a seguir denominada "evolução do poder de compra". O período de referência destes elementos é constituído pelos doze meses que precedem o dia 1 de Julho do ano em que é efectuado o exame".

⁵² O artigo 11º do anexo XI do Estatuto dispõe que "o Serviço de Estatística tem por missão velar pela qualidade dos dados de base e dos métodos estatísticos aplicados com vista a elaborar os elementos utilizados nas adaptações das remunerações. Deverá, nomeadamente, formular qualquer apreciação ou levar a cabo qualquer estudo necessário para esta fiscalização".

O quadro a seguir mostra que, entre 1991 e 1998, os funcionários dos Estados-Membros da União Europeia perderam, em média, 2% do poder de compra.

Quadro 4.1



O anexo XI precisa⁵³ a forma como o *Eurostat* deve medir essa diferença pelo **indicador específico** de evolução do poder de compra⁵⁴ das remunerações dos funcionários das administrações centrais dos Estados-Membros⁵⁵.

A metodologia, com as regras de aplicação prática, é definida⁵⁶ pelo grupo de trabalho "Artigo 65º do Estatuto", composto pelos representantes dos Estados-Membros e presidido pelo *Eurostat*.

Todos os cálculos se baseiam nas informações transmitidas ao *Eurostat* pelos serviços competentes das administrações dos Estados-Membros sobre a remuneração do pessoal das administrações centrais em 1 de Julho do ano em curso.

O quadro⁵⁷ mostra evoluções muito diferentes consoante o país.

⁵³ O nº 4, alínea a), do artigo 1º do anexo XI do Estatuto dispõe que, "para fins de medição em percentagem da evolução positiva ou negativa do poder de compra das remunerações nas funções públicas nacionais, o Serviço de Estatística estabelece, com base nas informações fornecidas pelos serviços nacionais interessados, indicadores específicos que representam as evoluções das remunerações reais dos funcionários nacionais de cada uma das administrações centrais durante o período de referência."

⁵⁴ Aumento nominal menos inflação.

⁵⁵ Média UE ponderada pela massa salarial.

⁵⁶ Trata-se de uma amostragem porquanto os dados sobre as remunerações se referem geralmente aos primeiro e último escalões dos principais graus, para um funcionário solteiro e para um funcionário casado com dois filhos a cargo.

⁵⁷ A partir de 1994, o indicador específico já tem em conta as evoluções na Finlândia, na Áustria e na Suécia.

Quadro 4.2

Evolução do poder de compra dos funcionários das administrações centrais dos Estados-Membros Indicador específico 1990-1998					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
País	Ponderação em 1998 (%)	Remuneração líquida (%)	Custo de vida (%)	Poder de compra (%)	Efeito ponderado (%)
B	3,9	+21,3	+19,5	+1,6	0,1
DK	1,8	+24,6	+17,8	+5,7	0,1
D	28,4	+17,9	+23,2	-4,3	-1,2
GR	2,1	+66,9	+129,8	-25,2	-0,5
E	4,4	+29,8	+39,1	-6,6	-0,3
F	22,8	+18,7	+17,1	+1,5	0,3
IRL	0,8	+48,3	+20,3	+23,1	0,2
I	16,0	+27,3	+38,2	-7,7	-1,2
L	0,3	+46,8	+19,9	+22,6	0,1
NL	3,0	+18,3	+23,0	-3,9	-0,1
A	2,1	+7,8	+6,4	+3,1	0,1
P	2,6	+63,6	+54,8	+5,7	0,1
FIN	0,7	+13,7	+4,2	+9,1	0,1
S	1,4	+7,3	+5,3	+1,9	0,0
UK	9,8	+35,2	+28,6	+5,3	0,5
EUR 15	100,0	+23,8	+26,4	-2,0	-2,0
<i>EUR12 até 1.1.1995; depois, EUR15</i> <i>Exemplo Alemanha : (5) $117,9/123,2 = 95,7$; (6) $-4,3 \times 28,4/100 = -1,2$</i>					
					(Fonte Eurostat)

Dez Estados-Membros (entre os quais, IRL e L) atribuíram aos seus funcionários um aumento superior à inflação e cinco Estados-Membros atribuíram aos seus funcionários um aumento inferior à inflação (entre os quais, GR).

Importa sublinhar, contudo, que as evoluções de quatro Estados-Membros (D, FR, UK e I) representam já 77% do resultado final⁵⁸.

4.1.1. Comparação das alterações no indicador específico bruto e no indicador de controlo

Em aplicação do anexo XI⁵⁹ o Eurostat calcula anualmente um indicador de controlo que mostra a variação em termos de poder de compra da massa salarial por pessoa nas administrações.

⁵⁸

Nº 4, último parágrafo da alínea a), do artigo 1º do anexo XI do Estatuto: "Para o estabelecimento dos indicadores brutos e líquidos referentes ao conjunto dos Estados-Membros, os resultados por país são ponderados pelas massas salariais das administrações centrais indicadas nas mais recentes estatísticas publicadas nas contas nacionais."

Por ser expresso em termos brutos, este indicador não é comparado com o indicador específico real expresso em termos líquidos mas com o indicador específico bruto.

O quadro seguinte mostra, na coluna [2], a relação entre as massas salariais reais por funcionário para 1998 e 1990. Do mesmo modo, a coluna [3] apresenta a relação entre a remuneração ilíquida real por funcionário em 1.7.1998 e a remuneração em 1.7.1990. A coluna [4] mostra as diferenças em termos de percentagem entre as duas relações.

Quadro 4.3

Evolução do poder de compra ilíquido 1990-1998			
(1)	(2)	(3)	(4)
País	Indicador de controlo	Indicador específico bruto	Diferença em %
B	+28,5	+5,1	+22,3
DK	+14,1	+0,4	+13,7
D	+3,4	+1,4	+2,0
EL	-1,4	-21,4	+25,4
E	-3,1	-6,1	+3,3
F	+6,5	+2,5	+4,0
IRL	+39,7	+18,2	+18,2
I	+1,0	-7,1	+8,7
L	+13,0	+20,9	-6,5
NL	+27,0	-2,6	+30,3
P	+44,2	+7,4	+34,2
UK	+53,2	+4,8	+46,2
EUR 15	+11,9	+0,4	+11,5

(Fonte Eurostat)

O indicador específico bruto e o indicador de controlo são diferentes por definição, sendo natural que apresentem diferenças. Com efeito, as alterações no indicador de controlo são determinadas não apenas pelas variações nos acordos colectivos de trabalho mas também por factores intrínsecos (alterações da idade média da população de referência, promoção a categorias mais elevadas, etc.) e por alterações nos componentes fortuitos de salário, tais como pagamentos de horas extraordinárias, incentivos à produtividade e compensação por reforma antecipada.

Além disso, existem factores que deformam a comparabilidade estatística dos dois índices (a qualidade da amostra utilizada para calcular o indicador específico, as diferenças das populações de referência, o trabalho a tempo

parcial, as contribuições de carácter social dos empregadores, etc.). O deflator utilizado para o indicador de controlo é o deflator de despesas dos consumidores nas contas nacionais; o deflator para o indicador específico é o índice nacional de preços no consumidor.

Um estudo iniciado em 1995 pelo *Eurostat* com vista a um exame mais pormenorizado que abrange a França, a Itália, a Alemanha e o Reino Unido mostra que, se forem eliminadas as diferenças teóricas e estatísticas entre o indicador específico bruto e o indicador de controlo, a evolução dos dois indicadores será praticamente paralela.

4.2. Evolução do custo de vida em Bruxelas

A partir de 1991, a pedido do Conselho, a inflação em Bruxelas passou a ser medida por um índice composto⁶⁰ formado por:

- 75% do índice comum⁶¹, calculado pelo Eurostat, que mede a evolução do custo de vida para os funcionários das instituições europeias em Bruxelas;
- 25% do índice dos preços no consumidor em Bruxelas, calculado pelo Ministério Assuntos Económicos, que mede, de modo mais geral, a evolução do custo de vida na capital belga.

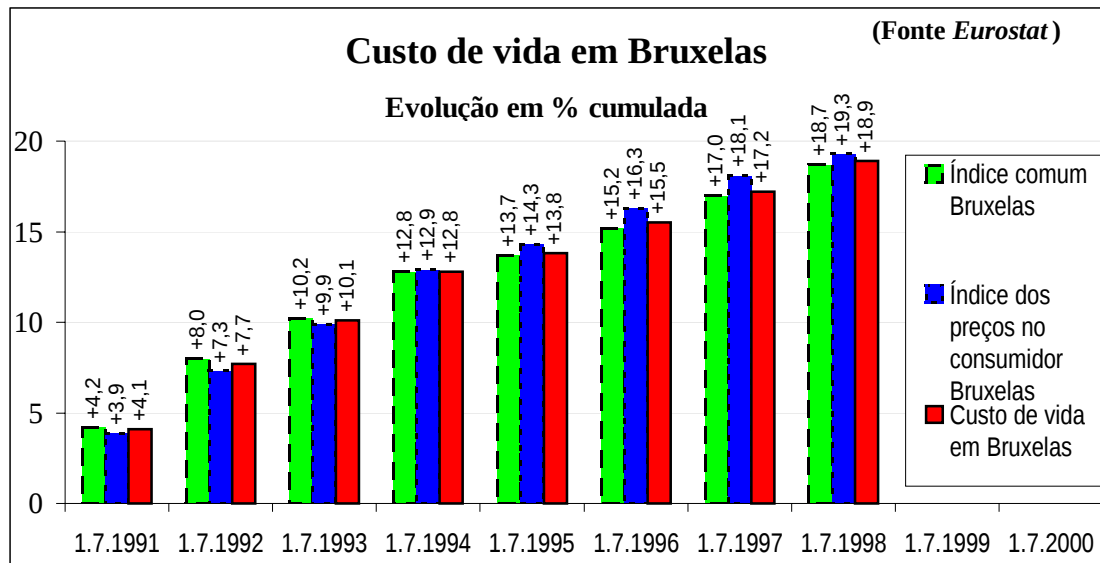
O índice comum deriva do índice dos preços tendo em conta a estrutura de despesa dos funcionários comunitários em Bruxelas, e a evolução das rendas pagas por esses funcionários.

Em consequência, estes dois índices são muito semelhantes, como se mostra no quadro seguinte:

⁶⁰ Artigo 3º do anexo XI do Estatuto.

⁶¹ Artigo 1º do anexo XI do Estatuto.

Quadro 4.4



A evolução do custo de vida em Bruxelas neste período foi, portanto, de +18,9% (75% x 18,7% + 25% x 19,3%).

4.3. Adaptação da remuneração ilíquida

Os funcionários nacionais têm sofrido desde 1991 uma perda do poder de compra (-2% em média para EUR15). A aplicação do princípio do paralelismo no método transpôs automaticamente essa perda para as remunerações dos funcionários comunitários.

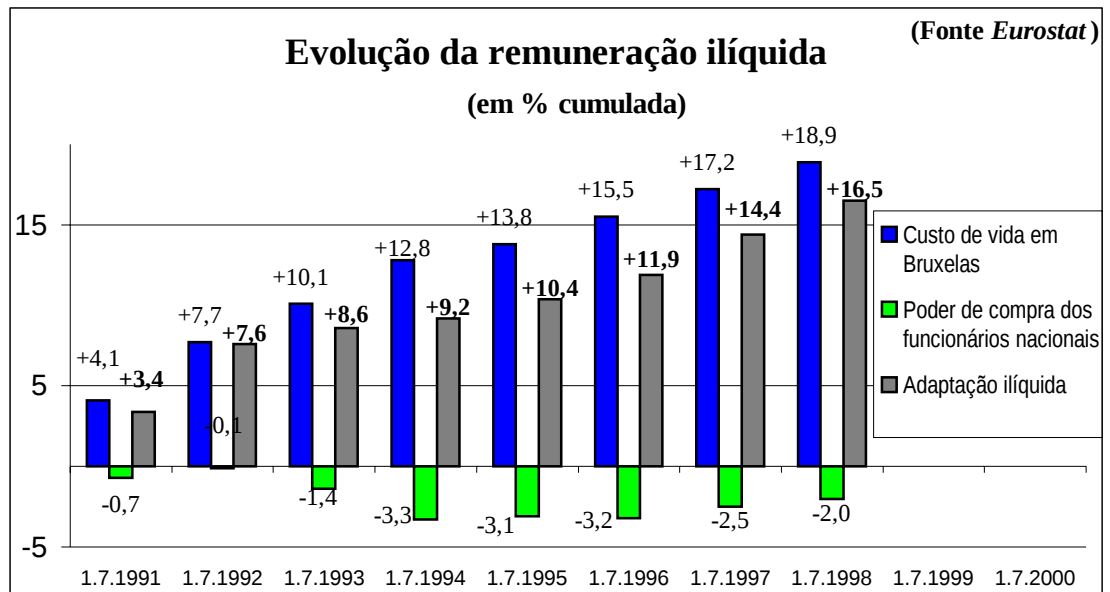
A adaptação da remuneração ilíquida + **16,5%**⁶² é, portanto, igual à evolução do custo de vida em Bruxelas (+ 18,9%) diminuída da perda média de poder de compra das remunerações dos funcionários nacionais (-2%).

O quadro seguinte apresenta este cálculo para cada ano, assim como os resultados cumulados desde 1991.

⁶²

$98,0 \times 118,9 / 100 = 116,5.$

Quadro 4.5



Consequentemente, o impacto da conjuntura económica para o período 1991-1998 nos salários dos funcionários nacionais repercutiu-se igualmente nos salários dos funcionários comunitários sob a forma de uma perda do poder de compra de 2%.

4.4. Efeitos da contrapartida do compromisso-método

4.4.1. Contribuição temporária

O Conselho instituiu uma contribuição temporária cujos nível, regras, data de produção de efeitos e data de expiração foram negociados no âmbito do compromisso-método. Esta contribuição temporária foi integrada através do artigo 66º-A, no Estatuto dos funcionários e expirará em simultâneo com o método⁶³.

Esta medida traduziu-se numa redução média do poder de compra de cerca de 2,9% (de 1.1.1992 a 30.6.2001)⁶⁴.

4.4.2. Aumento da contribuição para a pensão

O Conselho considerou oportuno, no quadro do compromisso-método para assegurar o equilíbrio do regime de pensões, aumentar a taxa da contribuição do pessoal para o regime das pensões. Consequentemente, no nº 2 do artigo 83º do Estatuto, a taxa de 6,75% foi substituída por 8,25%⁶⁵.

⁶³ O Regulamento (CECA, CEE, EURATOM) nº 3831/91 do Conselho, de 19 de Dezembro de 1991, instituiu por dez anos uma contribuição temporária que afecta as remunerações pagas pelas Comunidades aos funcionários em actividade.

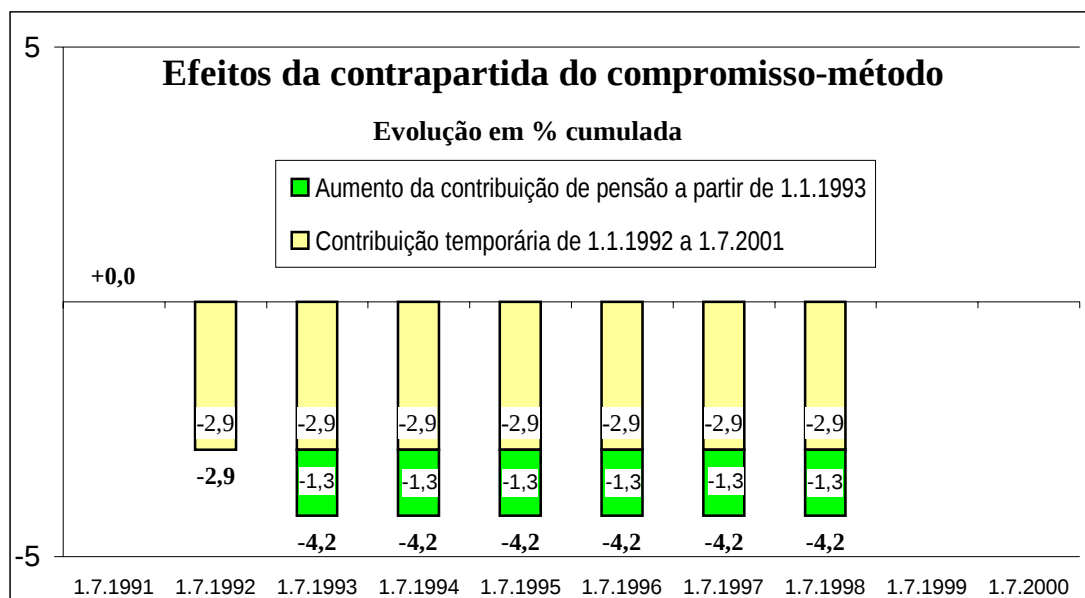
⁶⁴ Para um funcionário solteiro não expatriado.

⁶⁵ Regulamento (CECA, CEE, Euratom) nº 3832/91 do Conselho, de 19 de Dezembro de 1991.

Esta medida traduziu-se numa perda média do poder de compra de cerca de 1,3%⁶⁶.

O efeito combinado das duas medidas adoptadas como contrapartida do compromisso-método foi uma diminuição suplementar do poder de compra de -4,2%⁶⁷, a título da contribuição temporária e do aumento para a contribuição para a pensão.

Quadro 4.6



Este efeito é semelhante ao do imposto excepcional de crise associado ao método de 1981, diferindo apenas no facto de o aumento da contribuição para a pensão não ser temporária.

4.5. Evolução da remuneração líquida

O resultado de um aumento bruto de +16,5% e de uma redução de 4,2% como contrapartida do método é, por conseguinte, um aumento líquido de 11,6%⁶⁸.

Desde 1991, a evolução da remuneração líquida, em Bruxelas e no Luxemburgo, tem sido a seguinte⁶⁹:

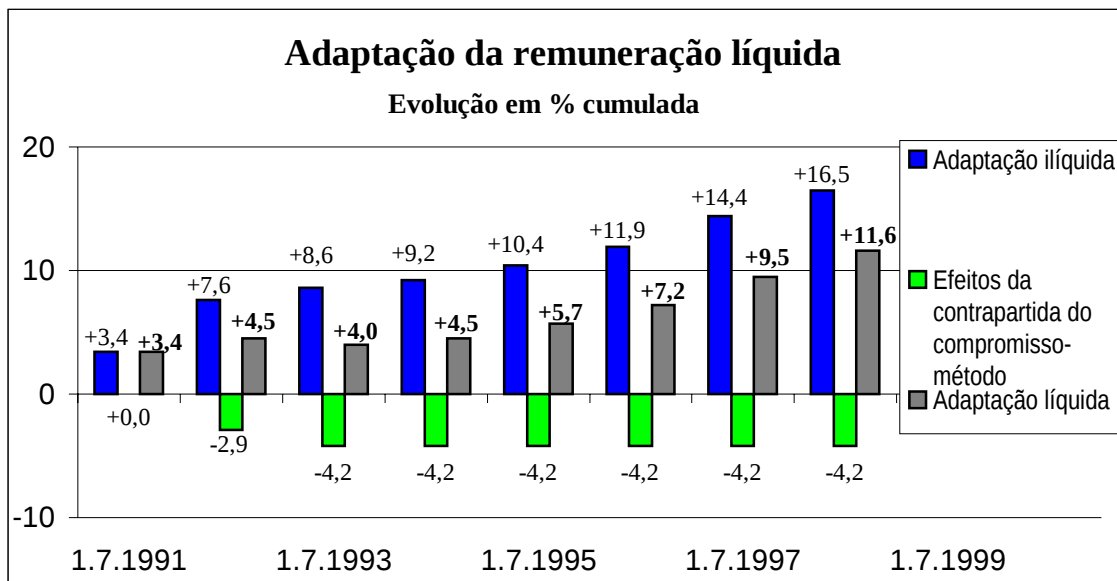
⁶⁶ Para um funcionário solteiro não expatriado.

⁶⁷ $116,5 \times 95,8 / 100 = 111,6$.

⁶⁸ $116,5 \times 95,8 / 100 = 111,6$.

⁶⁹ Por exemplo, o salário líquido de um funcionário A7/4⁶⁹ passou de BEF 132 873, em Julho de 1991 (antes da adaptação anual), para BEF 148 286, em Julho de 1998 (após adaptação anual).

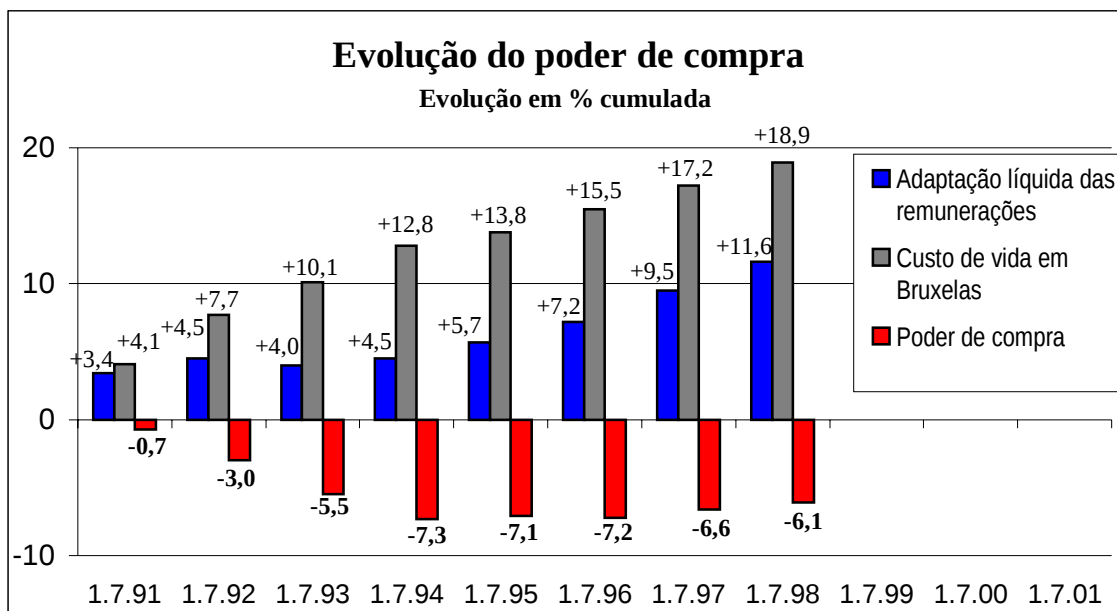
Quadro 4.7



4.6. Evolução do poder de compra dos funcionários comunitários

Se se comparar este aumento líquido de 11,6% com a evolução do custo de vida em Bruxelas, de 18,9%, a perda do poder de compra das remunerações dos funcionários comunitários foi de 6,1%⁷⁰ em 8 anos.

Quadro 4.8



⁷⁰

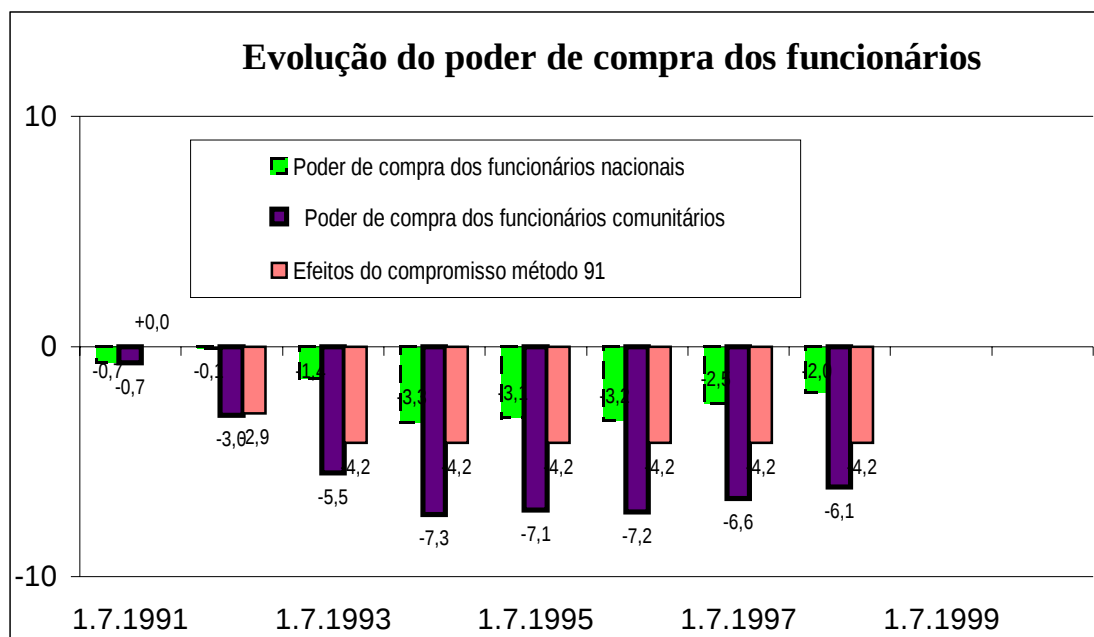
111,6/118,9=93,9.

4.7. Evolução comparada do poder de compra das remunerações dos funcionários nacionais e comunitários

A remuneração dos funcionários das instituições europeias adaptou-se, portanto, às variações da situação económica e social, não apenas ao ritmo da diminuição (- 2%) do poder de compra dos funcionários nacionais mas também com uma diminuição (- 4,2%)⁷¹ suplementar do poder de compra.

O quadro seguinte mostra essas evoluções comparadas:

Quadro 4.9



4.8. Quadro recapitutivo

O quadro seguinte reúne o conjunto das informações do capítulo IV.

⁷¹

Contribuição temporária de 2,9% e aumento da contribuição para a pensão de 1,3%.

Quadro 4.10

Evolução do poder de compra dos funcionários

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
Data	Poder de compra dos funcionários nacionais		Custo de vida em Bruxelas		Adaptação ilíquida das remunerações		Efeitos do compromisso método 91		Adaptação líquida das remunerações		Poder de compra dos funcionários comunitários	
	% t/t-1	% cumulad	% t/t-1	% cumulad	% t/t-1	% cumulad	% t/t-1	% cumulad	% t/t-1	% cumulad	% t/t-1	% cumulad
1.7.91	-0,7	-0,7	+4,1	+4,1	+3,4	+3,4			+3,4	+3,4	-0,7	-0,7
1.7.92	+0,6	-0,1	+3,5	+7,7	+4,1	+7,6	-2,9	-2,9	+1,1	+4,5	-2,3	-3,0
1.7.93	-1,3	-1,4	+2,2	+10,1	+0,9	+8,6	-1,3	-4,2	-0,5	+4,0	-2,6	-5,5
1.7.94	-1,9	-3,3	+2,4	+12,8	+0,5	+9,2		-4,2	+0,5	+4,5	-1,9	-7,3
1.7.95	+0,2	-3,1	+0,9	+13,8	+1,1	+10,4		-4,2	+1,1	+5,7	+0,2	-7,1
1.7.96	-0,1	-3,2	+1,5	+15,5	+1,4	+11,9		-4,2	+1,4	+7,2	-0,1	-7,2
1.7.97	+0,7	-2,5	+1,5	+17,2	+2,2	+14,4		-4,2	+2,2	+9,5	+0,7	-6,6
1.7.98	+0,5	-2,0	+1,4	+18,9	+1,9	+16,5		-4,2	+1,9	+11,6	+0,5	-6,1
1.7.99												
1.7.00												

Poder de compra dos funcionários nacionais 98,0

Adaptação ilíquida $98,0 \times 118,9 / 100 = 116,5$

Adaptação líquida $116,5 \times 96,8 / 100 = 111,6$

Poder de compra dos funcionários comunitários $111,6 / 118,9 = 93,9$

5. EVOLUÇÃO DA REMUNERAÇÃO FORA DE BRUXELAS E DO LUXEMBURGO (COEFICIENTES DE CORRECÇÃO)

O princípio de base é o da igualdade do poder de compra das remunerações em cada lugar de afectação da União Europeia⁷² em relação a Bruxelas.

Para Bruxelas e para o Luxemburgo, o valor do coeficiente de correcção está fixado em 100⁷³.

Fora de Bélgica/Luxemburgo, a aplicação de um coeficiente de correcção⁷⁴ compensa a diferença (positiva ou negativa) do custo de vida na capital ou no lugar de afectação⁷⁵ em relação a Bruxelas.

Remuneração fora de B/L = remuneração B/L x coeficiente de correcção⁷⁶.

O **coeficiente de correcção** é, portanto, igual à relação média dos preços entre o lugar de afectação e Bruxelas. Corresponde ao montante necessário⁷⁷, para comprar, no lugar, um conjunto de artigos que custariam em Bruxelas 100 unidades monetárias.

A aplicação do coeficiente de correcção⁷⁸ permite, assim, compensar a diferença do custo de vida em relação a Bruxelas.

O Conselho pode decidir adaptações intermédias⁷⁹ em caso de aumento importante do custo de vida. Desde 1991, tais adaptações aplicaram-se à Itália, à Grécia, à Espanha e a Portugal. Não tem havido adaptação intermédia desde 1997.

O quadro mostra a evolução dos coeficientes de correcção desde 1990.

⁷² O método aplicado para adaptar os salários dos funcionários com base nos lugares de trabalho situados fora da UE segue o mesmo princípio fundamental da preservação da igualdade do poder de compra com Bruxelas, com algumas diferenças.

⁷³ Artigo 64º do Estatuto: «o coeficiente de correcção, aplicável à remuneração dos funcionários colocados nas sedes provisórias das Comunidades é, à data de 1 de Janeiro de 1962, igual a 100%».

⁷⁴ E de uma taxa de câmbio, fixada anualmente, para os países que não adoptaram o euro.

⁷⁵ Artigo 9º do anexo XI: «com base num relatório do Serviço de Estatística, sempre que os elementos objectivos revelem uma distorção sensível do poder de compra num determinado local relativamente ao verificado na capital do Estado-Membro em causa, o Conselho, sob proposta da Comissão e em conformidade com o segundo parágrafo do artigo 64º do Estatuto, decide a fixação de um coeficiente de correcção para esse local».

⁷⁶ x taxa de câmbio, se diferente de euro.

⁷⁷ À taxa de câmbio fixada anualmente para os países que não adoptaram o euro.

⁷⁸ E de uma taxa de câmbio fixada anualmente para os países que não adoptaram o euro.

⁷⁹ O nº 1 do artigo 4º do anexo XI do Estatuto dispõe que, "com efeitos a 1 de Janeiro, as adaptações intermédias das remunerações previstas no nº 2 do artigo 65º do Estatuto são decididas em caso de variação sensível do custo de vida desde que seja atingido um limiar de sensibilidade e tendo em conta uma previsão da evolução do poder de compra durante o período de referência anual em curso".

Quadro 5.1

COEFICIENTE DE CORRECÇÃO												
Número de agentes (1998)	Lugar	1.7.1990	1.7.1991	1.7.1992	1.7.1993	1.7.1994	1.7.1995	1.7.1996	1.7.1997	1.7.1998	% 98/91 (94 F,A,S)	Passagem ao euro em 1.1.99
27 550	B/L	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		100,0
93	DK	129,7	123,3	121,1	123,9	120,3	123,0	125,4	128,7	129,3	-0,3	129,3
9	D*	105,3	105,3	107,1	113,0	111,4	110,9	111,5	109,7	108,2	+2,8	108,2
24	Bona	94,6	94,2	96,1	99,8	101,6	100,8	100,8	101,1	102,2	+8,0	102,3
197	Karlsruhe*	92,4	92,2	94,6	100,2	99,8	100,0	99,0	98,1	98,8	+6,9	98,8
39	Munique	103,8	103,6	106,0	110,6	110,3	110,2	110,4	108,8	109,0	+5,0	109,0
121	GR	77,8	77,9	81,0	83,2	80,2	79,7	86,5	87,6	84,3	+8,4	84,5
477	E	104,1	104,6	107,7	93,5	88,0	85,1	91,3	90,8	91,0	-12,6	90,8
134	F	114,2	113,0	114,5	116,1	113,2	110,8	116,4	118,0	120,0	+5,1	120,0
174	IR	98,6	97,0	97,8	91,5	92,1	89,6	93,6	104,9	104,2	+5,7	102,8
175	I	111,5	112,2	113,4	101,2	94,2	81,7	97,0	100,3	100,8	-9,6	100,3
1 300	Varese	100,9	103,5	105,8	94,3	90,3	78,5	92,7	94,4	94,7	-6,1	94,3
184	NL	97,7	97,9	101,1	101,6	103,0	103,2	104,9	108,1	111,5	+14,1	111,6
30	A					111,3	113,6	114,7	114,5	111,2	-0,1	111,2
77	P	77,3	85,3	95,5	88,8	80,5	81,4	84,0	86,5	84,9	+9,8	84,8
12	FIN					108,8	119,0	117,0	117,4	116,6	+7,2	116,6
14	S					102,7	96,5	117,6	116,7	119,7	+16,6	108,7
214	UK	110,1	117,1	120,4	107,3	106,7	100,7	115,3	142,4	157,5	+43,1	144,7
5	Culham	97,8	102,2	102,9	94,2	91,1	84,0	91,5	115,0	123,4	+26,2	113,3
30 829	Média**	100,1	100,2	100,5	99,7	99,4	98,7	99,7	100,0	100,2	+0,2	100,1

* Proposta da Comissão ao Conselho, não adoptada; ao período 1990-1993 aplica-se o coeficiente de correcção Bona

** Ponderada por número de agentes

(Fonte Eurostat)

Os lugares que contam o maior número de funcionários e outros agentes são a Bélgica e o Luxemburgo (89% dos funcionários, coeficiente de correcção: 100), Varese (coeficiente de correcção: 94,3), Espanha (coeficiente de correcção: 90,8) e Karlsruhe (coeficiente de correcção: 98,8).

O coeficiente de correcção médio ponderado pelo número de funcionários e agentes é de 100,1.

Na prática, o cálculo do coeficiente de correcção efectua-se em duas fases:

Numa primeira fase, os institutos nacionais de estatística fazem um levantamento dos preços nos Estados-Membros⁸⁰ e o Eurostat calcula uma relação de preço médio denominada paridade económica.

⁸⁰

Nas capitais e noutros lugares de afectação.

Paridade económica = média de (preços lugar / preços Bruxelas).

Seguidamente, essa paridade é dividida pela taxa de câmbio fixada anualmente para se obter o coeficiente de correcção (relação de preços após conversão numa mesma moeda).

Coeficiente de correcção = paridade económica / taxa de câmbio fixada anualmente⁸¹.

As variações dos coeficientes de correcção podem, portanto, ser causadas pelas variações das paridades económicas e/ou das taxas de câmbio.

5.1. Paridade económica

A paridade económica⁸² é a relação dos preços médios com Bruxelas. Corresponde, portanto, ao montante em moeda nacional necessária para comprar no lugar de residência o equivalente dos bens e serviços que se poderia comprar em Bruxelas com 1 unidade monetária⁸³.

O quadro seguinte mostra a evolução das paridades económicas:

⁸¹

Se se tratar da mesma moeda, a taxa é 1 e a paridade igual ao coeficiente de correcção.

⁸²

O nº 3 do artigo 1º do anexo XI dispõe que "a) o Serviço de Estatística calcula, de acordo com os institutos nacionais, as paridades económicas que estabelecem as equivalências de poder de compra entre as remunerações pagas aos funcionários das Comunidades Europeias em funções nos Estados-Membros, nas capitais e em determinados outros locais de trabalho previstos no artigo 9º, por referência a Bruxelas".

⁸³

1 franco belga até 1.1.1999, 1 euro após esta data.

Quadro 5.2

PARIDADES ECONÓMICAS											Passagem ao euro
	1 BEF = 1.7.1990	1 BEF = 1.7.1991	1 BEF = 1.7.1992	1 BEF = 1.7.1993	1 BEF = 1.7.1994	1 BEF = 1.7.1995	1 BEF = 1.7.1996	1 BEF = 1.7.1997	1 BEF = 1.7.1998	% 98/90	1 EUR = 1.1.1999
B/L	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1
DK	0,24041	0,23145	0,22602	0,23175	0,22931	0,23354	0,23493	0,23757	0,2388	-0,7	9,633
D*	0,051230	0,051095	0,052053	0,054986	0,054036	0,053954	0,054169	0,053153	0,05248	+2,4	1,082
Bona	0,046014	0,045743	0,046686	0,048548	0,049267	0,049032	0,048967	0,048973	0,04958	+7,7	1,023
Karlsruhe*	0,044962	0,044747	0,045974	0,048764	0,048398	0,048641	0,048101	0,047525	0,04792	+6,6	0,988
Muniqué	0,050494	0,050291	0,051495	0,053788	0,053520	0,053612	0,053657	0,052743	0,05285	+4,7	1,090
GR	3,7007	4,1453	4,7891	5,5159	5,8780	6,3003	6,6570	6,7030	6,905	+86,6	278,5
E	3,1145	3,1897	3,3062	3,4770	3,5112	3,6192	3,7318	3,7206	3,744	+20,2	0,908
F	0,18670	0,18617	0,18703	0,19031	0,18840	0,18894	0,19132	0,19301	0,1951	+4,5	1,200
IR	0,017903	0,017600	0,017838	0,018256	0,018464	0,019123	0,018823	0,019447	0,02007	+12,1	1,028
I	39,878	40,556	41,694	44,756	45,218	46,671	47,517	47,553	48,16	+20,8	1,003
Varese	36,088	37,424	38,893	41,709	43,315	44,812	45,406	44,777	45,25	+25,4	0,943
NL	0,053553	0,053563	0,055358	0,055442	0,056037	0,056253	0,057138	0,058955	0,06096	+13,8	1,116
A					0,37963	0,38855	0,39219	0,39058	0,3792		1,112
P	3,3078	3,6093	3,8702	4,1109	4,0149	4,1809	4,2001	4,2371	4,215	+27,4	0,848
FIN					0,17527	0,17756	0,17305	0,16980	0,1718		1,166
S					0,24010	0,24495	0,24924	0,25124	0,2556		10,31
UK	0,018500	0,019399	0,020171	0,020582	0,021103	0,022178	0,023872	0,023907	0,02530	+36,8	1,021
Culham	0,016446	0,016929	0,017241	0,018072	0,018030	0,018502	0,018950	0,019307	0,01982	+20,5	0,7995

* Proposta da Comissão ao Conselho, não adoptada; ao período 1990-1993 aplica-se o coeficiente de correcção Bona

(Fonte Eurostat)

Na prática, o cálculo efectua-se por:

- verificação anual de cerca de um terço⁸⁴ das relações de preços existentes pela incorporação dos preços apurados pelos novos inquéritos;
- actualização de todos os preços com índices de preços pormenorizados;
- agregação das relações de preços numa média ponderada⁸⁵ com a estrutura de consumo dos funcionários comunitários para obter a paridade económica (a relação média de preços).

Encontram-se actualmente em estudo algumas questões respeitantes ao cálculo:

- a incorporação dos preços apurados pelos novos inquéritos pode originar um problema de descontinuidade (em relação à actualização com os índices de preços) com efeitos na estabilidade das paridades económicas;

⁸⁴ O mesmo nº 3 do artigo 1º dispõe que: "b) as paridades económicas são calculadas de forma a que cada posição elementar possa ser verificada por inquérito directo, pelo menos quinzenalmente".

⁸⁵ Para facilitar esta agregação, agrupam-se os preços em posições elementares cujo peso na despesa global possa ser estimado.

- a comparabilidade e a representatividade dos preços da renda apresentam dificuldades específicas que conduziram à criação de uma *task force* "Renda" do Grupo de Trabalho "Artigo 64"⁸⁶ que deverá entregar o seu relatório final em Maio de 2000;
- o Grupo de Trabalho "Artigo 64º" solicitou ao *Eurostat* que verificasse se as conclusões extraídas em 1995, respeitantes às estruturas de consumo a utilizar na agregação das paridades económicas, são ainda válidas. O *Eurostat* havia realizado uma série de testes estatísticos que demonstravam que as estruturas de consumo específicas dos funcionários internacionais eram significativamente diferentes das estruturas de consumo nacionais, não sendo, portanto, desejável utilizar estes últimos na agregação das paridades económicas.

5.2. Taxa de câmbio fixada anualmente

Até 31.12.1998, as remunerações dos funcionários afectados noutros Estados-Membros que não a Bélgica e o Luxemburgo eram expressas em francos belgas mas pagas na moeda local - por exemplo, em pesetas em Espanha.

Tal requeria a aplicação de uma taxa de câmbio fixada anualmente em relação ao franco belga para que a remuneração em moeda local não variasse mensalmente.

O quadro seguinte mostra que certas taxas de câmbio variaram consideravelmente em relação ao franco belga durante o período considerado, com efeitos muito importantes nos coeficientes de correcção.

⁸⁶

O Serviço de Estatística convoca, pelo menos, uma vez por ano, até ao mês de Setembro, um grupo de trabalho composto por peritos dos institutos nacionais e denominado "Grupo artigo 64º do Estatuto".

Por essa ocasião, procede-se, nomeadamente, a um exame de conjunto dos problemas estatísticos relativos ao estabelecimento de um índice comum e das paridades económicas.

Quadro 5.3

TAXA DE CÂMBIO fixada anualmente*											Passagem ao euro
	1 BEF = 1.7.1990	1 BEF = 1.7.1991	1 BEF = 1.7.1992	1 BEF = 1.7.1993	1 BEF = 1.7.1994	1 BEF = 1.7.1995	1 BEF = 1.7.1996	1 BEF = 1.7.1997	1 BEF = 1.7.1998	% 98/90	1 EUR = 1.1.1999
BEF	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1
DKK	0,18533	0,18774	0,18665	0,18699	0,19059	0,18984	0,18733	0,184635	0,184699	-0,3	7,44878
DEM	0,048655	0,048544	0,048593	0,048650	0,048515	0,048638	0,048596	0,0484637	0,0484896	-0,3	1
GRD	4,7583	5,3189	5,9133	6,6260	7,3282	7,9001	7,6970	7,65462	8,19471	+72,2	329,689
ESP	2,9916	3,0482	3,0703	3,7205	3,9920	4,2517	4,0891	4,09937	4,11607	+37,6	1
FRF	0,16347	0,16479	0,16337	0,16389	0,16642	0,17057	0,16443	0,163519	0,162538	-0,6	1
IEP	0,018149	0,018151	0,018230	0,019945	0,020048	0,021333	0,020113	0,0185432	0,0192637	+6,1	1
ITL	35,754	36,148	36,767	44,236	47,987	57,113	48,998	47,4158	47,7737	+33,6	1
NLG	0,054789	0,054692	0,054765	0,054558	0,054413	0,054490	0,054487	0,0545435	0,0546568	-0,2	1
ATS					0,34123	0,34204	0,34202	0,341006	0,341146		1
PTE	4,2788	4,2335	4,0512	4,6281	4,9903	5,13901	5,0010	4,89980	4,96500	+16,0	1
FIM					0,16114	0,14923	0,14789	0,144672	0,147384		1
SEK					0,23386	0,25372	0,21188	0,215378	0,213611		9,48803
GBP	0,016810	0,016567	0,016756	0,019187	0,019784	0,022033	0,020710	0,016787	0,0160658	-4,4	0,705455

* Art. 63º do Estatuto: Taxa de câmbio para a execução do orçamento geral das CE em 1 de Julho "

5.3. Passagem ao euro em 1999 e coeficientes de correcção

Desde 1.1.1999, as remunerações são expressas em euros (e pagas nesta moeda nos 11 países aderentes).

A introdução do euro significa que, para os Estados-Membros aderentes, deixou de ser necessário fixar anualmente a taxa de câmbio dado que a remuneração é expressa e paga na mesma moeda (o euro).

Remuneração fora de B/L = remuneração em B/L x coeficiente de correcção⁸⁷

⁸⁷

x taxa de câmbio, se diferente de euro.

Quadro 5.4

Passagem ao euro em 1.1.1999 Cálculo dos coeficientes de correcção O coeficiente de correcção é igual à relação entre a paridade económica e a taxa de câmbio										
País ou lugar	Para informação em BEF em 1.1.1999				Em vigor desde 1.1.1999				Taxa de conversão (1 EUR =)	
	Divisa	Paridade económica (1BEF=)	T. Câmbio (1.1.1999)	Coeficiente de Correcção (%)	Divisa	Paridade económica (1EUR =)	Taxa de Câmbio (1EUR =)	Coeficiente de Correcção (%)		
B / L	BEF	1	1	100,0	EUR	1	1	100,0	BEF	40,3399
DK	DKK	0,2388	0,184650	129,3	DKK	9,633	7,44878	129,3	DKK	
D Bona Karlsruhe Munique	DEM	0,05248	0,0484837	108,2	EUR	1,082	1	108,2	DEM	1,95583
	DEM	0,04958	0,0484837	102,3	EUR	1,023	1	102,3	DEM	1,95583
	DEM	0,04792	0,0484837	98,8	EUR	0,9884	1	98,8	DEM	1,95583
	DEM	0,05285	0,0484837	109,0	EUR	1,090	1	109,0	DEM	1,95583
GR	GRD	6,905	8,17281	84,5	GRD	278,5	329,689	84,5	GRD	
E	ESP	3,744	4,12460	90,8	EUR	0,9077	1	90,8	ESP	166,386
F	FRF	0,1951	0,162607	120,0	EUR	1,200	1	120,0	FRF	6,55957
IR	IEP	0,02007	0,0195232	102,8	EUR	1,028	1	102,8	IEP	0,787564
I Varese	ITL	48,16	47,9989	100,3	EUR	1,003	1	100,3	ITL	1936,27
	ITL	45,25	47,9989	94,3	EUR	0,9427	1	94,3	ITL	1936,27
NL	NLG	0,06096	0,0546287	111,6	EUR	1,116	1	111,6	NLG	2,20371
A	ATS	0,3792	0,341109	111,2	EUR	1,112	1	111,2	ATS	13,7603
P	PTE	4,215	4,96981	84,8	EUR	0,8481	1	84,8	PTE	200,482
FIN	FIM	0,1718	0,147391	116,6	EUR	1,166	1	116,6	FIM	5,94573
S	SEK	0,2556	0,235202	108,7	SEK	10,31	9,48803	108,7	SEK	
UK Culham	GBP	0,02530	0,0174878	144,7	GBP	1,021	0,705455	144,7	GBP	
	GBP	0,01982	0,0174878	113,3	GBP	0,7995	0,705455	113,3	GBP	
1	5	6	7		8	9	10		12	11
D : Alemanha, excepto Bona, Karlsruhe e Munique					CONVERSÃO EM EUROS:					
I : Itália, excepto Varese					A paridade económica expressa em euros é igual à paridade económica em vigor expressa em BEF, multiplicada pela taxa de conversão do BEF (e dividida, para os países participantes no euro, pela taxa de conversão da moeda nacional).					
UK: Reino Unido, excepto Culham										

5.4. Cláusula de recuperação de montantes pagos em excesso

A fixação de novos coeficientes de correcção no fim do ano com efeitos retroactivos a 1 de Julho pode implicar ajustamentos retroactivos, em alta como em baixa, das remunerações e pensões. Consequentemente, previu-se, a partir de 1994, nos regulamentos que adaptam as remunerações, a inclusão de uma disposição que permita quer pagar um suplemento em caso de aumento quer recuperar os montantes pagos em excesso em caso de diminuição das remunerações e pensões.

6. CONCLUSÕES

O sistema de remunerações estatutário garante a igualdade do poder de compra entre os funcionários comunitários, tendo em conta a sua situação familiar e o custo de vida no respectivo lugar de afectação.

O «compromisso-método de 1991» constitui o resultado de negociações entre o Conselho, as administrações das instituições comunitárias e os representantes do pessoal destas instituições. O "compromisso-método de 1991" é aplicável desde 1.7.1991 até 30.6.2001⁸⁸, tendo apresentado, até à data, os seguintes resultados:

- (1) Os funcionários nacionais têm sofrido, desde 1991, uma perda do poder de compra (-2%, em média, para EUR15);
- (2) A aplicação do princípio do paralelismo no método transpôs automaticamente essa perda (-2%) para as remunerações líquidas dos funcionários comunitários;
- (3) A contrapartida do compromisso-método traduziu-se numa diminuição suplementar do poder de compra (-4,2%) a título da contribuição temporária e do aumento da contribuição para a pensão;
- (4) resultado corresponde, portanto, a uma perda importante do poder de compra para os funcionários comunitários (-6,1%⁸⁹, em oito anos).
- (5) Só a automaticidade deste método permitiu evitar os conflitos inerentes a negociações anuais.
- (6) Consequentemente, a remuneração dos funcionários comunitários foi ajustada às variações da situação económica e social, com uma diminuição do poder de compra que superou o paralelismo com os funcionários nacionais.

Por estas razões, a Comissão considera que o método atingiu os seus objectivos.

⁸⁸ O método (anexo XI do Estatuto) e a contribuição temporária (artigo 66º-A do Estatuto) aplicam-se até 30.6.2001. A contribuição para a pensão aumentada continuará a ser aplicada após 30.6.2001.

⁸⁹