



## Comunicado de Imprensa

Luxemburgo, 24 de setembro de 2019

### Reformas do Estatuto de 2014: poupanças de custos consideráveis, mas também consequências negativas para os recursos humanos, afirma o Tribunal de Contas Europeu

Segundo um novo relatório do Tribunal de Contas Europeu, o pacote de reformas do Estatuto de 2014 foi bem-sucedido na obtenção de poupanças significativas. No entanto, o Tribunal detetou também um impacto variável sobre o pessoal e desafios acrescidos para a gestão dos recursos humanos. Algumas das consequências negativas poderiam ter sido atenuadas, pelo menos parcialmente, se as reformas tivessem sido mais bem preparadas e acompanhadas.

Durante as negociações do quadro financeiro plurianual (QFP) para 2014-2020, o Parlamento Europeu, o Conselho e a Comissão chegaram a acordo sobre diferentes medidas destinadas a reduzir as despesas com pessoal e a melhorar a gestão dos recursos humanos. O denominado "pacote de reformas do Estatuto de 2014" incluía uma redução do pessoal em 5%, o congelamento dos vencimentos e das pensões e uma revisão do Estatuto.

O Tribunal avaliou a eficácia destas medidas, com particular ênfase na Comissão Europeia, dado que esta representa 53% do pessoal das instituições da UE e 58% do orçamento consagrado às remunerações. Em especial, o TCE examinou a forma como a Comissão geriu o desafio de cumprir o duplo objetivo de realizar poupanças orçamentais e melhorias em matéria de recursos humanos.

*"As poupanças geradas pelas reformas do Estatuto de 2014 ultrapassam as expectativas, mas são ensombradas pelo impacto que tiveram no pessoal", afirmou Pietro Russo, o Membro do Tribunal de Contas Europeu responsável pelo relatório. "As implicações das medidas de poupanças de custos em termos de recursos humanos não foram isentas de consequências negativas tanto para as condições de trabalho como para a atratividade das instituições da UE enquanto entidades empregadoras."*

O Tribunal constatou que o pacote de 2014 está a proporcionar poupanças significativas para o orçamento da UE. O impacto orçamental direto apenas no QFP para 2014-2020 deverá ascender a cerca de 4,2 mil milhões de euros, um montante superior ao previsto. Além disso, acrescenta,

*O objetivo do presente comunicado de imprensa é apresentar as principais mensagens do Relatório Especial adotado pelo Tribunal de Contas Europeu. O texto integral encontra-se em [www.eca.europa.eu](http://www.eca.europa.eu).*

## ECA Press

12, rue Alcide De Gasperi - L-1615 Luxembourg

E: [press@eca.europa.eu](mailto:press@eca.europa.eu)

@EUAuditors

[eca.europa.eu](http://eca.europa.eu)

as poupanças deverão ser ainda mais elevadas a longo prazo. As alterações da idade da reforma, da estrutura das carreiras e das pensões irão reduzir as despesas administrativas da UE em mais de 19 mil milhões de euros até 2064. Por outras palavras, as despesas deverão diminuir cerca de 30% a longo prazo em relação ao que seriam sem as reformas de 2014.

Quanto ao impacto sobre os recursos humanos, o panorama é mais variável. As alterações na estrutura das carreiras melhoraram a relação entre remuneração, grau e nível de responsabilidade, e está a aumentar o equilíbrio entre géneros e a flexibilização do pessoal da Comissão. O Tribunal salienta, no entanto, que as reformas de 2014 implicaram também consequências menos positivas para o pessoal e desafios acrescidos para a gestão dos recursos humanos. O aumento da idade da reforma para os 66 anos e a redução do recrutamento resultaram no envelhecimento do pessoal da Comissão. Além disso, o crescente recurso a pessoal com contratos de curta duração tem implicações a longo prazo para a gestão dos conhecimentos e a continuidade das atividades. Por último, as condições de emprego menos favoráveis reduziram a satisfação profissional e a atratividade das instituições da UE enquanto entidades empregadoras, num momento em que a Comissão tem dificuldades em atrair pessoal altamente qualificado e multilingue.

Segundo o Tribunal, uma melhor preparação do pacote de 2014 poderia ter contribuído para atenuar as suas consequências negativas. A escolha das medidas, tais como o aumento do horário de trabalho e a aplicação da redução de 5% do número de lugares, não foi precedida de uma análise global dos problemas a resolver ou de uma avaliação do impacto provável sobre a gestão dos recursos humanos. O Tribunal conclui que as disposições de acompanhamento da Comissão não lhe permitiram detetar as consequências negativas, como o aumento do volume de trabalho, na sua totalidade ou de forma oportuna.

Com base nas suas constatações, o Tribunal recomenda que a Comissão Europeia deve:

- elaborar um plano de gestão do pessoal;
- reforçar o acompanhamento e comunicação das questões de recursos humanos;
- avaliar as necessidades e os potenciais impactos antes de uma nova revisão do Estatuto.

### **Nota aos diretores das publicações**

As instituições e agências da UE empregam, no total, cerca de 60 000 pessoas. As suas condições de emprego estão definidas no Estatuto dos Funcionários e no Regime Aplicável aos Outros Agentes da União Europeia. Cerca de metade do pessoal da UE está ao serviço da Comissão, que é responsável por propor reformas do Estatuto. As remunerações do pessoal da Comissão representam um custo anual de 3,2 mil milhões de euros, ou cerca de 2% do orçamento total da UE.

Até ao início da década de 2000, foram introduzidas relativamente poucas alterações no Estatuto. Contudo, em 2003, a Comissão propôs várias alterações profundas e extensas tendo em vista o alargamento da UE de 2004. Uma revisão subsequente do Estatuto entrou em vigor em 2014 e pretendia-se que constituísse um marco rumo a uma administração mais eficiente, baseada em poupanças orçamentais e que melhorasse alguns aspetos da gestão dos recursos humanos.

O Relatório Especial nº 15/2019, intitulado "Aplicação, na Comissão, do pacote de reformas do Estatuto dos Funcionários realizadas em 2014 - grandes poupanças, mas com consequências para o pessoal", está disponível no sítio Internet do TCE ([eca.europa.eu](http://eca.europa.eu)) em 23 línguas da UE. Este relatório vem no seguimento de outras publicações recentes do TCE sobre assuntos relacionados com recursos humanos nas instituições da UE, nomeadamente um [documento de análise sobre a](#)

[aplicação da redução de 5% do número de lugares](#), publicado no final de 2017, e um [relatório especial sobre os quadros deontológicos das instituições da UE](#), publicado em julho de 2019.

O Tribunal apresenta os seus relatórios especiais ao Parlamento Europeu e ao Conselho da UE, bem como a outras entidades interessadas como os parlamentos nacionais, partes interessadas do setor e representantes da sociedade civil. A grande maioria das recomendações formuladas nos seus relatórios é posta em prática.

**Contactos de imprensa para o presente relatório**

Vincent Bourgeais – e-mail: [vincent.bourgeais@eca.europa.eu](mailto:vincent.bourgeais@eca.europa.eu)

Tel.: (+352) 4398 47502 / Telemóvel: (+352) 691 551 502