

NOTAS TÉCNICAS

18

Planos de pensões profissionais
Quadro atual e contributos para a sua reforma



LIVRO VERDE | Grupo de trabalho | Regimes Complementares

COMISSÃO PARA A
SUSTENTABILIDADE
DA SEGURANÇA SOCIAL

Notas Técnicas

Planos de pensões profissionais
Quadro atual e contributos para a sua reforma

Armindo Silva

0. Introdução

Estando as pensões dos sistemas públicos submetidas a uma crescente pressão por efeito das medidas de contenção adotadas a fim de assegurar a sua sustentabilidade financeira, num cenário de envelhecimento demográfico, passaram a valorizar-se as possibilidades oferecidas pelo sistema complementar de pensões, como fonte de rendimentos que melhorem a qualidade de vida dos pensionistas e evitem situações de pobreza. De entre as modalidades oferecidas no quadro legislativo atual, assumem particular interesse os regimes profissionais complementares, pela sua abrangência, pela sua durabilidade, e por terem a capacidade de envolverem no seu financiamento as entidades empregadoras além dos próprios trabalhadores.

Portugal dispõe de um regime profissional de pensões pouco desenvolvido apesar de se ter observado algum crescimento dos montantes geridos e do número de participantes e associados nos últimos anos. Na atualidade, cobre um número limitado de trabalhadores e gera uma parcela modesta dos rendimentos pós-reforma. Trata-se, além disso, de um tema que não tem merecido estudos de natureza analítica por parte dos especialistas do sistema de pensões, aparte referências esparsas em obras de carácter mais geral¹. Justifica-se por isso que a elaboração do Livro Verde sobre a sustentabilidade da segurança social dedique alguma atenção a este tema, procurando contribuir para que se explorem com maior profundidade e empenho as potencialidades destes regimes.

Nesta nota técnica começamos por descrever o quadro atual em que se desenrola a atividade dos regimes complementares profissionais, começando na primeira secção por apresentar uma resenha sintética do respetivo quadro legislativo, e passando em seguida à caracterização da sua evolução recente, com o foco no grau de cobertura pessoal, e no valor e distribuição dos montantes geridos, das contribuições e dos benefícios. Na terceira secção, a situação portuguesa é inserida no contexto internacional, em particular o europeu, e são avançadas algumas explicações para a situação de relativa atrofia que a caracteriza. Na quarta secção são descritas algumas reformas recentes que tiveram lugar no quadro europeu visando o desenvolvimento dos regimes profissionais e são extraídas algumas ilações no que toca aos critérios que devem orientar as políticas públicas neste domínio. Na quinta secção são delineadas as estratégias principais sobre que devem assentar as políticas de promoção dos regimes profissionais e na última secção são avançados alguns contributos para a discussão acerca das reformas prioritárias no contexto nacional.

1. Resenha do quadro legislativo

1.1. A Lei de Bases

A Lei de Bases da Segurança Social de 2007² reconhece o sistema complementar de pensões como fazendo parte integrante do sistema de pensões, vindo nele um instrumento significativo de proteção e de solidariedade social, e merecendo o seu desenvolvimento ser estimulado pelo Estado através de incentivos considerados adequados (artigo 80.º). Segundo a LBSS, o sistema complementar compreende um regime público de capitalização e regimes complementares de iniciativa coletiva e de iniciativa individual (artigo 81.º).

¹ Para uma compilação dos principais textos legislativos relativos a esta temática ver Conceição, Apelles e Santos Luiz, António (2018).

² Lei nº 4/2007 de 16 de janeiro.

De entre os regimes complementares de iniciativa coletiva, definidos na LBSS de forma genérica como “regimes de instituição facultativa a favor de um grupo determinado de pessoas” (Artigo 83.º, nº1), destaca-se a categoria específica dos regimes profissionais complementares. Estes são definidos com maior precisão como sendo os que “abrangem trabalhadores por conta de outrem de uma empresa, de grupos de empresas ou de outras entidades empregadoras de um sector profissional ou interprofissional, bem como trabalhadores independentes” (Artigo 83.º, nº 3). São financiados pelas entidades empregadoras, havendo lugar a eventual pagamento de quotizações por parte dos trabalhadores (artigo 83.º, nº4).

Estes regimes podem ser administrados por entidades públicas, cooperativas ou privadas, nomeadamente de natureza mutualista, criadas para esse efeito e, no caso de tais regimes atribuírem pensões de invalidez, velhice e sobrevivência, a sua gestão tem de ser concedida a entidade jurídica distinta da entidade que o instituiu (artigo 85.º, nº2). Trata-se de uma limitação decorrente da legislação europeia, a qual atende à necessidade de salvaguardar a efetiva satisfação dos direitos dos beneficiários, e também à complexidade da gestão deste tipo de prestações, que exige um elevado grau de profissionalismo e de especialização

Os regimes profissionais complementares bem como os fundos de pensões, que são o seu principal veículo de financiamento, são regulados por legislação específica.

1.2. Regimes profissionais complementares

O Decreto-Lei nº 225/89 de 6 de julho regulamenta os regimes profissionais complementares. De acordo com o Artigo 2.º, tais regimes têm por objetivo conceder aos trabalhadores por conta de outrem ou independentes, agrupados no quadro de uma empresa ou de um conjunto de empresas, de um ramo de atividade económica ou de um sector profissional ou interprofissional, prestações pecuniárias complementares das garantidas pelo regime geral de segurança social.

Os regimes profissionais são constituídos por livre iniciativa das empresas e dos seus trabalhadores mediante acordo em que sejam definidos os respetivos objetivos e conteúdo (Artigo 3.º). Este acordo deve ser formalizado por escritura pública e ser homologado pela entidade tutelar (Artigos 6.º e 8.º). A este acordo ficam vinculados, além das empresas, os trabalhadores das categorias no mesmo consideradas, contratados por tempo indeterminado, que se encontrem ao serviço à data da sua celebração, mediante adesão dos interessados, bem como os novos trabalhadores que queiram usufruir desse direito (Artigo 9.º).

São de destacar três aspetos da legislação em vigor. Em primeiro lugar, os regimes profissionais não contemplam os trabalhadores com contrato a termo, mas apenas os que são contratados por tempo indeterminado. Em segundo lugar, não é obrigatório que o regime contemple todos os trabalhadores da empresa, podendo contemplar apenas algumas das suas categorias, as quais devem ser indicadas no âmbito pessoal que consta do acordo constitutivo. Por fim, não é feita referência à contratação coletiva como quadro para a celebração do acordo constitutivo do regime complementar.

Em caso de cessação do contrato de trabalho antes da passagem à reforma, o trabalhador fica desvinculado do regime. Porém ele mantém o direito às prestações, bem como ao exercício da faculdade de continuação do pagamento voluntário das quotizações (Artigo

10º). Até um ano após a cessação da atividade na empresa, o trabalhador tem o direito de pedir o valor atualizado das contribuições que ele próprio pagou, podendo o contrato prever a restituição total das contribuições entradas em seu nome (Artigo 15º).

O financiamento dos regimes profissionais complementares é realizado mediante dotação das empresas e quotizações, sendo estas devidas pelas empresas pelos seus trabalhadores e calculadas mediante percentagens sobre as remunerações. No caso de os trabalhadores também contribuírem, as respetivas quotizações são deduzidas das respetivas remunerações (Artigos 11º e 12º).

Esta legislação, que data de 1989, revela algum grau de desadequação face à evolução do quadro jurídico. Por exemplo, não é feita qualquer referência à contratação coletiva como quadro de negociação e celebração dos acordos referidos no Artigo 3º. Se esta ausência era justificável quando estava em vigor o Decreto-Lei nº519-C/79, de 29 de dezembro, que impedia as partes na contratação coletiva de trabalho de atribuírem prestações complementares de segurança social, já com a entrada em vigor do Código de Trabalho de 2003, passou a ser permitida a consagração nos ICRT de regimes complementares contratuais “que atribuam prestações complementares do subsistema previdencial na parte não coberta por este nos termos da lei”³.

Também será questionável a atualidade de certas disposições do Decreto-Lei em questão, no que respeita à necessidade de homologação, às regras de investimento ou aos termos em que o trabalhador, após sair da empresa, pode exercer o direito de pedir o valor atualizado das contribuições que ele próprio pagou ou mesmo a restituição total das contribuições entradas em seu nome por parte da empresa.

1.3. Regime jurídico dos fundos de pensões

O atual regime jurídico da constituição e do funcionamento dos fundos de pensões e das entidades gestoras de fundos de pensões foi aprovado pela Lei n.º 27/2020, de 23 de julho, que transpõe a Diretiva (UE) 2016/2341 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de dezembro de 2016, relativa às atividades e à supervisão das instituições de realização de planos de pensões profissionais (chamada Diretiva IORP II). O enquadramento legal é comum aos fundos que sustentam planos de pensões profissionais e individuais, em consonância com a tradição portuguesa de tratamento não diferenciado.

Um plano de pensões é definido neste diploma como o conjunto de regras que definem os benefícios de reforma concedidos e as respetivas condições de concessão (artigo 4º).

Os planos de pensões distinguem-se em função do tipo de garantias oferecidas. Nos planos chamados de Benefício Definido (BD) os benefícios encontram-se previamente definidos, sendo as contribuições calculadas de forma a garantir o pagamento daqueles benefícios, sendo variáveis em função dos riscos biométricos e financeiros existentes. Nos planos de Contribuição Definida (CD) são as contribuições que são previamente definidas e os benefícios são os determinados em função do montante das contribuições entregues e dos respetivos rendimentos acumulados. Existem ainda planos mistos que combinam as características dos dois tipos, por exemplo, planos de tipo CD com rendimento mínimo garantido (Artigo 11º).

³ No Código de Trabalho em vigor, essa disposição encontra-se no Artigo 478º, nº 2.

Os planos de pensões podem revestir a natureza de regimes profissionais complementares desde que cumpram igualmente o disposto na legislação respetiva⁴, ou seja, se resultarem de acordo entre entidade patronal e trabalhadores (Artigo 11º).

Os planos profissionais podem ser contributivos, quando estão previstas contribuições dos beneficiários, que são os trabalhadores da empresa, ou não contributivos, quando o plano é financiado apenas por contribuições efetuadas pela empresa associada (Artigo 12º).

Um fundo de pensões é definido como o património autónomo exclusivamente afeto à realização de um ou mais planos de pensões (Artigo 4º). É constituído por um conjunto de ativos cujo objetivo é proporcionar o pagamento futuro dos benefícios previstos nos planos de pensões por eles financiados. Os fundos de pensões gozam de autonomia patrimonial, no duplo sentido em que as pensões previstas nos planos de pensões são exclusivamente asseguradas por intermédio dos ativos do fundo e esses ativos respondem única e exclusivamente pela realização dos planos de pensões, não respondendo aqueles ativos por quaisquer outras obrigações, designadamente, das empresas que os promovem, dos trabalhadores abrangidos ou das entidades que os gerem (Artigo 16º).

Os fundos de pensões podem ser geridos por Sociedades Gestoras de Fundos de Pensões (SGFP) ou por empresas de seguros que explorem o ramo Vida (Artigo 3º). São geridos em regime financeiro de capitalização, com base em investimentos em ativos financeiros cujos rendimentos são acumulados para futura distribuição sob a forma de resgate único, prestações regulares ou de renda vitalícia. São por isso planos pré-financiados (*prefunded* na terminologia inglesa).

Os fundos de pensões podem ser fechados ou abertos. Os fundos de pensões são fechados se disserem respeito apenas a um associado (normalmente uma empresa ou grupo de empresas), sendo necessário o seu acordo para a entrada de novos associados. São abertos se a adesão ao fundo depender apenas da entidade gestora (Artigo 8º). Os planos de pensões financiados através de fundos de pensões fechados ou de adesões coletivas a fundos de pensões abertos podem de tipo BD, CD ou misto (Artigo 12º).

Os planos profissionais são financiados por fundos de pensões fechados, fundos abertos de adesão coletiva ou contratos de seguro coletivos.

No caso dos fundos fechados e dos fundos abertos de adesão coletiva, o pagamento dos benefícios é efetuado através de pensões com periodicidade mensal e natureza vitalícia, podendo no entanto as pensões ser remidas em capital, sob certas condições, até um terço do respetivo valor atual (Artigo 18º).

Diz-se que o plano de pensões confere direitos adquiridos quando prevê a possibilidade de os participantes manterem o direito aos benefícios em caso de cessação do vínculo com a empresa associada, quando esta ocorra antes da passagem à reforma. Não é permitido que se estabeleça para o gozo dos direitos adquiridos uma idade mínima do participante superior a 21 anos de idade ou um período inicial de aquisição de direitos superior a três anos de vínculo.

Com o regime jurídico dos fundos de pensões estabelecido de acordo com a Diretiva IORP

⁴ Nomeadamente o Decreto-Lei nº 225/89 de 6 de julho, desenvolvido mais adiante.

II, procurou-se melhorar o nível de proteção e segurança dos participantes e dos beneficiários dos planos de pensões profissionais relativamente à legislação anterior⁵. Para este efeito, foram introduzidas novas disposições em quatro domínios:

- Maiores exigências no capítulo da governação: distinção clara entre quatro funções-chave (avaliação de risco, controlo interno, auditoria interna e atuarial); novas normas sobre política de remuneração dos gestores, inspiradas nas regras aplicadas nos setores bancário e de seguros; política de investimento adaptada à estrutura da filiação em cada uma das instituições, de acordo com o respeito do princípio do «gestor prudente»;
- Regras mais exigentes em matéria de avaliação de risco: autoavaliação das sociedades gestoras e avaliação de risco dos fundos de pensões por elas geridos de modo documentado e com periodicidade trianual ou quando se altere o perfil de risco;
- Novas exigências relativas ao uso de um depositário encarregado da guarda dos ativos e exercício de funções de controlo entre as instituições de crédito autorizadas;
- Poderes alargados para os supervisores e descrição mais detalhada dos procedimentos de supervisão.

Com a nova legislação pretendeu-se igualmente melhorar a transparência sobre as atividades dos fundos de pensões, nomeadamente exigindo às entidades gestoras que forneçam informação mais detalhada aos seus participantes e beneficiários. Além da publicação dos relatórios e contas, cada entidade gestora deve prestar aos participantes uma informação inicial sobre o respetivo plano de pensões e elaborar anualmente uma ‘Declaração sobre os benefícios de reforma’, que contenha informações de caráter pessoal e geral sobre o plano de pensões, cobrindo as garantias, as projeções relativas aos benefícios, a rendibilidade e os montantes das responsabilidades, contribuições e custos, a fim de facilitar a compreensão dos direitos de cada participante ao longo do tempo e entre os diferentes planos.

Por fim, o novo regime jurídico dos fundos de pensões cria as condições para que as instituições de realização de planos de pensões profissionais (IRPPP) possam desenvolver atividades noutros Estados-Membros, no quadro regulamentar do mercado único, através da introdução de novas regras que permitem a transferência entre fundos de pensões localizados em diferentes Estados, a fim de facilitar a organização de planos de pensões profissionais à escala da União e assim melhorar a proteção dos trabalhadores cuja carreira profissional percorre vários Estados membros. Visa também estabelecer uma maior clareza nos procedimentos, no que respeita ao papel das autoridades dos Estados de origem e de acolhimento, nomeadamente em matéria de supervisão, e ao modo como devem comunicar umas com as outras. A criação de um mercado interno para as IRPPP exige o reconhecimento mútuo das normas prudenciais.

⁵ Decreto-Lei n.º 12/2006, de 20 de Janeiro, o qual transpôs para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2003/41/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 3 de Junho, também chamada Diretiva IORP I.

2. O quadro económico dos regimes profissionais

2.1. Visão geral sobre fundos e planos de pensões profissionais

No final de 2022, existiam em Portugal 848 planos profissionais sustentados por fundos de pensões, dos quais 595 (70%) eram de Contribuição Definida (CD) e os restantes 253 eram de Benefício Definido (BD). Estes planos são suportados por fundos de pensões, podendo o mesmo plano ser financiado por mais de um fundo. À mesma data existiam em atividade 1478 fundos de pensões a funcionar neste ramo, sendo na sua grande maioria fundos abertos de adesão coletiva (1345) havendo registados 133 fundos fechados.

A quase totalidade dos fundos abertos de adesão coletiva (93%) suportavam planos profissionais do tipo CD, enquanto a distribuição dos fundos fechados era mais equilibrada: 61% eram planos de tipo BD e 39% do tipo CD. Os planos contributivos, em que parte das contribuições estão a cargo dos participantes, representavam 28% dos planos suportados por fundos fechados e 84% dos planos suportados por fundos abertos de adesão coletiva⁶.

O número de planos profissionais aumentou 20,5% entre 2017 e 2022, de 704 para 848. Este crescimento oculta porém duas tendências de sinal contrário: enquanto a evolução dos planos profissionais de tipo CD no mesmo período foi bastante positiva, registando-se um aumento de 34%, de 444 para 595, já os planos de tipo BD diminuíram em número, de 260 para 253⁷.

2.2. Cobertura pessoal

QUADRO 1 – Número de participantes em planos profissionais, 2022

Por tipo de plano e de veículo de financiamento	Milhares	% do total
Total dos planos profissionais	218,9	(*)
Planos de Benefício Definido	71,6	100,0%
- Fundos fechados	63,9	89,2%
- Fundos abertos	5,5	7,7%
- Apólices de seguros	2,1	2,9%
Planos de Contribuição Definida	157,1	100,0%
- Fundos fechados	47,6	30,3%
- Fundos abertos	89,0	56,7%
- Apólices de seguros	20,5	13,0%
Planos contributivos	141,2	68,5%(**)
- Fundos fechados	60,9	54,6%
- Fundos abertos	80,3	85,0%

Fonte: ASF (2023a), ASF (2023b)

(*) O número total de participantes é inferior à soma dos participantes dos planos de pensões BD e CD pelo facto de existirem participantes que pertencem simultaneamente a mais do que um plano de pensões (seja BD e/ou CD) financiados pelo mesmo fundo de pensões fechado ou adesão coletiva

(**) % em relação aos participantes de fundos abertos e fechados.

⁶ Dados retirados de ASF (2022b).

⁷ Dados retirados de ASF (2022a).

Estavam abrangidos em finais de 2022 por planos profissionais baseados em fundos de pensões 196 339 participantes a que se somavam 22 528 participantes em planos financiados por apólices de seguro, perfazendo um total de 218 867.

Em finais de 2022 havia um claro predomínio dos planos de tipo CD na repartição dos participantes em planos profissionais, pois englobavam 157,1 milhares de participantes, contra 71,6 milhares em planos de tipo de tipo BD. A maior parte dos participantes em planos de tipo CD estavam ligados a planos financiados através de fundos abertos de adesão coletiva: 111,5 milhares, correspondendo a cerca de 57% do total. Os fundos fechados cobriam 30% e as apólices de seguro coletivo 13%.

Os participantes em planos contributivos, financiados conjuntamente por contribuições das empresas associadas e dos trabalhadores participantes, eram em número de 141,2 milhares, o que representava 68,5% do total de participantes em fundos abertos e fechados.

O número de participantes em planos de pensões profissionais aumentou de 187 para 219 milhares, entre 2017 e 2022, um incremento de cerca de 17%. Este crescimento deveu-se inteiramente ao aumento do número de participantes em planos do tipo CD que se cifrou em 44% nesse período. Em contrapartida, verificou-se uma diminuição do número de participantes em planos de tipo BD, devido às dificuldades de financiamento deste tipo de planos num contexto prolongado de baixas taxas de juro.

Na distribuição etária do número de participantes em 2022, distinguia-se o grupo dos participantes com idades compreendidas entre os 35 e os 50 anos de idade, com 46% do total. O grupo dos participantes com idades abaixo dos 35 anos, representava apenas 19%. Na distribuição por géneros, os homens representavam 61% e as mulheres 39%.

O número de associados de fundos de pensões que suportam planos profissionais em 2022 era de 2072, na sua grande maioria empresas ou grupos de empresas, sendo os mais representados os setores de imobiliário e serviços prestados às empresas (25%), atividades financeiras (24%) e comércio (20%).

Entre 2017 e 2022, registou-se um aumento superior ao dobro no número de entidades associadas de planos de pensões profissionais: de 1027 para 2072. Este aumento foi muito mais significativo do que o registado no número de participantes nesses planos, que, como vimos acima se ficou pelos 17% no mesmo período.⁸

2.3. Evolução e distribuição dos montantes geridos

QUADRO 2 – Montantes geridos por tipo de fundo de pensões, 2022, M€

	Número em 2022	Montantes geridos	Valor médio
Fundos de pensões profissionais	188	18 813	100,1
- Fundos fechados	133	17 906	134,6
- Fundos abertos de adesão coletiva	1345	907	0,67

⁸ Dados retirados de ASF (2022a).

Fonte: ASF (2022b)

O montante total de ativos geridos pelos fundos de pensões que financiam planos profissionais elevava-se a 18 814 M€ em finais de 2022. Se adicionarmos o valor das provisões matemáticas das apólices de seguro que financiam esses tipo de planos (265 M€) obtemos um valor total de 19 079 M€ para o capital investido no financiamento de planos profissionais.

A evolução dos montantes geridos foi positiva entre 2017 e 2021, tendo-se registado para o conjunto dos fundos de pensões profissionais um aumento de 16,7% em termos nominais. Sofreram porém em 2022 um forte impacto negativo devido à queda das cotações nos mercados financeiros verificada nesse ano. O valor das reservas dos fundos em questão diminuiu 12,5% em 2022 relativamente ao ano anterior. Não obstante a variação referida ter-se revelado transversal a todos os tipos de fundos de pensões, esta foi de maior dimensão nos fundos de pensões fechados⁹.

A distribuição dos valores sob gestão dos fundos de pensões encontra-se altamente polarizada nos fundos fechados, quanto à natureza dos fundos, e no setor bancário, quanto às entidades associadas.

De acordo com os dados publicados em ASF (2022b), os fundos fechados dominam claramente a repartição de ativos pois representam cerca de 84% do total dos montantes gerido pelos fundos de pensões profissionais. O valor médio de cada fundo fechado em 2022 era de 134,6 M€, muito superior ao registado pelos fundos abertos, que era de 0,67 M€. Existiam sete fundos fechados cujos ativos totalizavam cada um mais de 1000 M€, e 18 acima dos 100 M€. Os primeiros 10 fundos deste tipo concentravam 61,7% do total de ativos. Em comparação, existiam seis fundos de pensões abertos cujos ativos excediam 100 M€ e nenhum acima dos 300 M€. 77% das adesões coletivas a fundos de pensões abertos tinham menos de 100 mil euros geridos pelo respetivo plano profissional.

Entre as entidades associadas dos planos de pensões profissionais promovidos por fundos fechados contam-se todas as principais instituições bancárias públicas e privadas, bem como algumas grandes empresas e grupos empresariais, incluindo várias empresas multinacionais. A grande maioria destes planos são do tipo BD. Os ativos subjacentes a planos de pensões instituídos por associados pertencentes ao setor bancário detêm um peso de 82% do total dos montantes geridos.

A repartição dos ativos geridos por fundos abertos por atividades era mais equilibrada: dos 907,2 M€ geridos por estes fundos, 22% pertenciam o setor bancário, 17% às atividades imobiliárias e serviços às empresas, 16% aos transportes e comunicações e 10% ao comércio.

A dimensão de cada fundo medida pelo número de participantes é também bastante desigual entre fundos fechados e abertos. Nos primeiros, 71% dos participantes encontram-se cobertos por fundos com mais de 1000 participantes cada, e 27% por fundos com um número de participantes compreendido entre 100 e 1000. Já nos fundos abertos, a maioria dos participantes (52%) encontra-se abrangida por fundos com uma

⁹ Ver ASF (2022a). De acordo com as estatísticas trimestrais publicadas pela ASF, a tendência de queda dos montantes investidos em fundos fechados prosseguiu em 2023, tendo-se registado no final deste ano uma queda de 14,7% relativamente a período homólogo no ano anterior.

dimensão entre 100 e 1000 participantes, havia 21% em fundos com menos de 100 participantes e 27% em fundos com mais de 1000.

Estes números sugerem que o segundo pilar do sistema de pensões se caracteriza por uma estrutura dual. Encontramos, por um lado, alguns poucos planos de grande dimensão em termos de ativos e de participantes, geralmente financiados por fundos fechados e em que o setor bancário ocupa uma posição destacada. São, na sua maioria, planos com cobertura universal e de Benefício Definido. E, por outro lado, um conjunto mais díspar de planos de pequena e média dimensão, que em muitos casos terão uma cobertura limitada a certas categorias de trabalhadores (normalmente quadros técnicos e de direção), sendo na sua grande maioria de Contribuição Definida e financiados por fundos abertos de adesão coletiva.

2.4. Contribuições e benefícios

Em 2022, entraram nas reservas dos fundos fechados 380 M€ e nas dos fundos abertos de adesão coletiva 135 M€, perfazendo um total de 515 M€. Deve ser salientado que do total de contribuições entradas nos fundos fechados 72% provieram das entidades associadas e 28% dos participantes.

Tem-se registado uma tendência marcadamente decrescente do valor das contribuições dos fundos fechados desde 2019, em que estas atingiram o montante de 1202 M€, por se ter verificado neste ano um aumento das contribuições para alguns dos maiores fundos, com vista a fazer face ao acréscimo do valor das responsabilidades dos planos de tipo BD resultante da revisão em baixa das taxas de desconto aplicadas no seu cálculo. Este facto refletiu-se na queda das contribuições verificadas em 2020 e 2021. Já em 2022, perante a subida das taxas de juro de referência, ficaram diminuídas as necessidades de financiamento dos planos de BD, por via da redução do valor atual esperado das responsabilidades. Quanto às contribuições para fundos abertos, a evolução tem sido moderadamente positiva, tendo aumentado 27% entre 2017 e 2022.

Em 2022, o número de beneficiários de prestações pagas pelos fundos de pensões profissionais elevou-se a 138 mil, sendo na sua grande maioria beneficiários de planos de tipo BD. O número de beneficiários tem vindo a aumentar regularmente verificando-se um aumento de 4% desde 2017.

O valor dos benefícios pagos, sob todas as formas incluindo resgates e pensões, por planos de pensões profissionais suportados por fundos elevou-se a 909 milhões de euros em 2022. Este valor tem vindo a aumentar regularmente, correspondendo o valor deste ano a mais 15% em relação ao valor registado em 2017. Enquanto nos planos de pensões BD de carácter profissional, o pagamento sob a forma de pensão mantém-se como o tipo de pagamento quase único (98%), nos planos de pensões CD de natureza profissional, são os pagamentos sob a forma de resgate de capital que ocupam uma posição quase exclusiva, tendo o pagamento sob a forma de pensão vindo a perder expressão até ser hoje praticamente inexistente.

Em proporção do montante total pago sob a forma de pensões incluindo as dos regimes contributivos públicos (RGSS, CGA e bancários), o valor dos benefícios pagos por fundos profissionais representa apenas 3,3%.

2.5. O papel das convenções coletivas

Apesar de existir a possibilidade de incluir os regimes complementares no âmbito material da negociação coletiva, de acordo com o nº 2 do Artigo 478º do Código de Trabalho, na prática tem sido extremamente limitada a utilização desta possibilidade.

De acordo com o relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2022, publicado em CRL (2022), foram registadas 65 convenções nesse ano com referências à atribuição de prestações complementares de segurança social, para proteção das eventualidades de doença, velhice e invalidez. Este número representou 27% do total das convenções registadas. De entre as 65 convenções registadas, 49 foram acordos coletivos e acordos de empresa.

Entre essas 65 convenções apenas 23 diziam respeito a prestações de reforma, estando as restantes repartidas entre apoios à situação familiar ou pessoal do trabalhador, subsídios complementares de doença e seguros de saúde. A maioria destas 23 convenções continham disposições relativas a planos de pensões de contribuição definida, para os quais os empregadores se obrigam a contribuir, sendo o valor da respetiva taxa de contribuição variável, entre 1,5% e 3,25% sobre a retribuição mensal efetiva ou 3,6% a incidir sobre a retribuição base anual. Na sua grande maioria, estes regimes dizem respeito aos setores bancário e segurador, sendo a ocorrência destes conteúdos em convenções relativas à indústria transformadora e aos transportes relativamente raros.

Há ainda convenções que atribuem um complemento da pensão aos trabalhadores com um número mínimo de anos de trabalho, pelo valor que permita uma taxa de substituição de 80%, e outras que atribuem um complemento de reforma por forma a permitir que o total a receber pelo trabalhador se situe entre 60% e 80% da remuneração mensal para a sua categoria profissional. Este direito é antecedido de um período de “preparação para a reforma” em que é concedido ao trabalhador um crédito de horas diário, mensal ou anual, sem perda de vencimento.

3. A situação portuguesa vista de um prisma internacional

3.1. Uma situação paradoxal

Portugal encontra-se entre os países que, de acordo com as projeções mais recentes da Comissão Europeia¹⁰, deverá esperar uma maior queda dos indicadores de adequação das pensões. Entre 2022 e 2070, o rácio de benefício, que mede a relação entre pensão média e salário médio, deverá cair 18,6 pontos percentuais, de 52,9% para 34,3%. No mesmo

¹⁰ European Commission (2024).

período, a taxa de substituição bruta, que mede a relação entre a primeira pensão e o salário médio, deverá cair 29,4 pontos percentuais, de 69,4% para 40%.

A forte deterioração dos indicadores de adequação explica-se pelo efeito conjugado das reformas lançadas em 2007 e 2013 com o objetivo de conter o crescimento da despesa dos sistemas contributivos (previdencial e CGA), de que se salientam a alteração do método de cálculo das pensões, passando a considerar o conjunto da carreira contributiva, uma maior penalização das reformas antecipadas, um método de indexação anual das pensões que não garante a reposição do poder aquisitivo para todos os pensionistas e o aumento da idade de reforma. Todavia, ao contrário do que sucedeu com a grande maioria dos países nossos parceiros na União Europeia e na OCDE, em que também se procedeu a reformas dos sistemas de pensões com a mesma finalidade, em Portugal elas não foram acompanhadas de medidas tendentes a estimular a poupança dirigida para a reforma. Pelo contrário, desde o princípio deste século, os incentivos fiscais destinados a apoiar este tipo de poupança têm vindo a ser reduzidos e diversos planos profissionais do setor bancário e de empresas públicas foram encerrados.

Temos assim uma situação paradoxal, em que, ao mesmo tempo que se distingue na comparação internacional pela severidade da queda dos indicadores de adequação ao longo das próximas décadas, Portugal se distingue pela atrofia do seu sistema complementar de pensões, tanto em termos da cobertura pessoal como em termos de valores investidos. De acordo com os dados comparativos regularmente publicados pela OCDE¹¹, os planos profissionais cobriam em Portugal em 2022 apenas 5,2% da população ativa, o que coloca o país nos últimos lugares do ranking europeu. Em 2020, 18,7% das famílias possuíam um qualquer plano voluntário de pensões, de tipo individual ou profissional, sendo o valor mediano desses planos bastante baixo: apenas 5 000 euros.

Em termos do valor dos ativos afetos a regimes de pensões por capitalização, Portugal ocupava em 2022 a 21.^a posição num total de 38 Estados membros da OCDE com 17,1% do PIB, o que correspondia a 47 mil milhões USD, sendo a média da OCDE de 86,7% do PIB¹².

3.2. Causas explicativas da atrofia dos regimes profissionais complementares em Portugal

Para além das decisões tomadas na esfera política já referidas, como foram a redução progressiva dos apoios fiscais à poupança e o encerramento de muitos planos profissionais de tipo BD, no seguimento da decisão de integrar no sistema público as reservas constituídas nas antigas Caixas de Previdência, devem ser destacadas quatro causas principais da atual situação de atrofia do segundo pilar do sistema complementar.

Em primeiro lugar, a importância que assume no nosso sistema de pensões o primeiro pilar público de repartição simultânea. Por um lado, o elevado nível das contribuições necessárias ao seu financiamento age como desincentivo ao aumento do esforço contributivo, na ausência de limites contributivos àquelas contribuições. Por outro, a elevada taxa de formação de direitos tem garantido aos trabalhadores assalariados com

¹¹ Ver OECD (2023), p. 219.

¹² Ibidem, p 223.

carreiras completas, tanto do setor público como do privado, uma elevada taxa de substituição de rendimentos após a reforma, o que desincentiva na sua ótica um esforço contributivo suplementar.

Em segundo lugar, a nossa estrutura empresarial é muito atomizada, manifestando uma clara predominância de micro e pequenas empresas, a que acresce uma situação de subcapitalização generalizada, o que cria dificuldades à tomada de compromissos de longo prazo envolvendo custos adicionais com pessoal.

Em terceiro lugar, a existência de uma elevada proporção de trabalhadores independentes e de assalariados com contratos a termo certo ou outros de carácter precário não favorece a adesão a planos de pensões, os quais exigem alguma estabilidade da relação de emprego.

Finalmente, deve ser citada a fraca propensão à poupança das famílias portuguesas, a qual radica por sua vez numa série de outros fatores, tais como a fraca literacia financeira, a elevada desigualdade da distribuição de rendimentos e a preferência à acumulação de ativos sob a forma de bens imóveis¹³.

4. Breve digressão pela cena internacional

Tem sido observada a nível global uma forte tendência de crescimento do valor acumulado dos planos de pensões financiados por capitalização de ativos. O principal impulso para este crescimento provém dos esforços desenvolvidos pela grande maioria dos países da OCDE no sentido de introduzir, expandir ou reforçar sistemas que providenciem poupanças complementares para sustentar o consumo na fase de reforma. Tais esforços sucedem-se, na maioria dos casos, às políticas de contenção do aumento da despesa pública com sistemas de pensões financiados por repartição, que decorre do envelhecimento demográfico.

No final de 2022, o total dos ativos acumulados em planos de pensões elevava-se a 48,1 biliões de dólares no conjunto dos países da OCDE¹⁴, 57% acima do valor registado dez anos antes e 238% acima do valor registado vinte anos antes. Os montantes acumulados em ativos reservados ao financiamento de tais planos excedem os 50% do PIB em doze países da OCDE¹⁵.

O desenvolvimento de regimes de pensões financiados por capitalização tem assumido diferentes formas. Em países que partiram de sistemas de pensões ainda pouco amadurecidos, como foi o caso de muitos países da Europa Central e Oriental e também de alguns da América Latina, foram criados praticamente a partir do zero sistemas de pensões garantidos por ativos, por exemplo, instituindo novos sistemas de contribuição definida (CD) ou transformando sistemas de benefício definido (BD) de repartição em

¹³ De acordo com o ISFFP de 2020, 70% das famílias portuguesas eram proprietárias da sua residência principal e cerca de 30% detinham outros bens imóveis além da residência principal. Ver Banco de Portugal (2020).

¹⁴ Devido à forte queda das cotações de ativos nos mercados financeiros observada em 2022, este valor baixou em relação ao máximo atingido em 2021, que foi de 59,4 biliões de dólares. Ver OECD (2022b).

¹⁵ Por ordem decrescente de importância: Dinamarca, Islândia, Países Baixos, Suíça, Estados Unidos, Austrália, Suécia, Reino Unido, Canadá, Israel, Chile e Finlândia. Ver OECD (2022b).

sistemas garantidos por ativos¹⁶. Noutros casos, em que já existiam sistemas complementares a funcionar por capitalização, foi alargada a cobertura pessoal dos mesmos através de mecanismos de inscrição obrigatória ou automática, ou da inclusão de categorias de trabalhadores que ainda não estavam cobertas (por exemplo, os trabalhadores independentes). Foi o caso de vários países da Europa Ocidental. O desenvolvimento de sistemas de pensões apoiados em ativos foi também promovido através de reformas que reforçaram os sistemas existentes, por exemplo, aumentando as taxas de contribuição obrigatória ou ampliando os regimes de incentivos fiscais a fim de estimular contribuições voluntárias adicionais.

Uma grande parte do crescimento dos regimes de pensões apoiados na capitalização de ativos deve-se à expansão dos planos profissionais. Esses planos têm sobre os planos individuais uma série de vantagens, de que se destacam as seguintes¹⁷:

- Têm o potencial de fazer participar um muito maior número de trabalhadores, incluindo aqueles que, devido à sua baixa remuneração, não teriam em princípio ensejo de pouparem para a reforma, na medida em que as respetivas contribuições são descontadas diretamente na sua folha de salário, em vez de dependerem de decisões tomadas individualmente;
- Dão um maior incentivo à poupança dos trabalhadores, por esta ser complementada por contribuições patronais, quer estas sejam fixas, quer sejam calculadas em correspondência com o valor da contribuição do trabalhador (*matching rate*);
- Permitem normalmente obter custos e condições mais favoráveis, nomeadamente no que respeita a comissões, por serem negociados numa base coletiva;
- Permitem ajustar o desenho do plano e a escolha das políticas de investimento às preferências de empregadores e de trabalhadores de cada empresa ou setor específico;
- Podem dar garantias de melhor governança, a medida em que sejam sujeitos a supervisão conjunta por parte da empresa e dos representantes dos trabalhadores;
- Podem fornecer uma ocasião para que se faça a divulgação de conhecimentos e de informação que contribuam para a melhoria da literacia financeira dos trabalhadores.

O papel dinamizador da poupança para a reforma que os planos profissionais podem desempenhar é muito visível, por exemplo, no caso dos Estados Unidos, onde representam um pilar muito importante do respetivo sistema de pensões, através dos planos 401(k)¹⁸. Na União Europeia¹⁹, os planos profissionais assumem um papel central nos modelos de Estado Social característicos dos países nórdicos e dos Países Baixos, pois fazem parte integrante das convenções coletivas negociadas pelos parceiros sociais. Têm

¹⁶ Nem todas estas reformas se revelaram sustentáveis, o que levou a medidas de reversão parcial ou total destas reformas, como sucedeu na Polónia e na Hungria.

¹⁷ Ver OECD (2022a), p. 77.

¹⁸ Os planos 401(k) são planos profissionais de tipo CD, de acesso voluntário por parte das empresas e com inscrição automática dos trabalhadores com direito a opt-out, para que contribuam as empresas numa determinada percentagem da contribuição ou da remuneração do trabalhador. Até um determinado limite, USD 23 000, as contribuições são deduzidas da base tributável. Estão atualmente inscritos em planos deste tipo cerca de 50 milhões de participantes.

¹⁹ Ver *European Commission* (2019).

por isso uma natureza quase-obrigatória em virtude da efetividade e da abrangência dessas convenções.

Os planos profissionais assumem desde 2012 um papel crescente no Reino Unido, onde adotam a designação de *workplace pensions*. Os planos profissionais seguem um modelo denominado de *auto-enrolment*, em que a participação é obrigatória para as empresas a partir de uma certa dimensão, a qual tem vindo a ser aumentada gradualmente, e é automática para a maior parte dos trabalhadores, podendo estes recorrer a uma cláusula de *opt-out*. Foram recentemente introduzidos planos deste tipo na Irlanda, Itália, Lituânia e Polónia. A finalidade destes planos, que beneficiam de incentivos fiscais e de diversos apoios de instituições públicas, é aumentar rapidamente a cobertura pessoal dos planos de pensões, visando em particular os escalões baixos e médios da escala de remunerações.

Mesmo em países em que não existem regimes profissionais com natureza vinculativa, tem-se verificado nas últimas décadas uma expansão significativa da cobertura dos regimes profissionais, obtida através de incentivos fiscais e do reforço do apoio à negociação coletiva de planos com incidência setorial, como é o caso da Bélgica e da Alemanha, onde a taxa de cobertura da população ativa atinge os 56,8% e os 54%, respetivamente²⁰.

Em Espanha foi reformado o sistema complementar de pensões em 2022, por meio de um significativo impulso dado aos planos profissionais, que têm a denominação de *Planes de Pensiones de Empleo* (PPE). O incentivo fiscal concedido às contribuições para os PPE foi alargado e representa atualmente um abatimento ao rendimento coletável de 30% do rendimento individual ou de € 8500 ao ano, no caso de contribuições do empregador e do trabalhador, podendo ainda ser acrescentados € 1500 em caso de contribuições para um plano individual. Foram ainda instituídos outros tipos de apoio, sob a forma de fundos de pensões de emprego de promoção pública abertos e de planos de pensões de emprego simplificados, destinados a trabalhadores independentes.

5. O papel das políticas públicas

Cabe às políticas públicas criar um contexto favorável a um maior envolvimento das empresas na provisão de planos profissionais e a uma maior participação dos trabalhadores no seu desenvolvimento e consolidação. O desenho de políticas públicas deve atender portanto aos fatores condicionantes que podem levar empresas e trabalhadores a tomar a decisão de criar ou aderir a planos profissionais, ou, pelo contrário, a desencorajar uma tal decisão.

5.1. Fatores condicionantes das políticas públicas

O papel das empresas é fundamental para o desenvolvimento de um verdadeiro segundo pilar pois é a elas que pertence a iniciativa de criar e conceber um plano de pensões. Essa iniciativa cria responsabilidades permanentes que acarretam custos: não só os relativos às contribuições regulares necessárias ao financiamento dos planos, como também os

²⁰ Ver OECD (2023), p. 220.

custos administrativos associados à tomada de decisão e à execução de uma série de atos necessários à sua implementação, como sejam a escolha do fundo de pensões, do tipo de plano e da política de investimento, o controlo sobre a elegibilidade dos participantes e respetiva inscrição. Acresce que, em planos de tipo BD, cabe ao empregador a assunção, no todo ou em parte, dos riscos de investimento e de longevidade.

Que tipo de motivações podem levar os empregadores a criar e a gerir um plano profissional de pensões para os seus colaboradores?

A primeira motivação será o desejo de recrutar colaboradores com níveis de experiência e de qualificação adequados e mantê-los motivados a trabalhar para a empresa. Existe evidência empírica que mostra que os colaboradores dão valor à oferta de planos de pensões profissionais quando têm a possibilidade de escolher o seu futuro emprego²¹.

Pode ser também interessante da perspetiva do empregador reduzir a rotatividade da sua força de trabalho, a fim de reduzir os custos de recrutamento e de formação. Por fim, a utilização de planos de pensões pode ser justificada a fim de atrair colaboradores com características específicas que correspondam às necessidades da empresa.

Por outro lado, existem toda uma série de razões que podem desencorajar os empregadores de tomarem a iniciativa de criar planos profissionais, ou de alinharem em projetos coletivos, por exemplo no quadro de convenções coletivas. A mais importante está ligada ao receio de que tal afete negativamente a rentabilidade da empresa, devido aos custos adicionais, à carga administrativa ou à complexidade burocrática que podem estar associados à criação de um plano profissional.

A obrigatoriedade de contribuir regularmente de acordo com uma determinada taxa calculada sobre a massa salarial pode revelar-se difícil de cumprir em conjunturas recessivas ou quando a empresa atravessa tempos difíceis. Este fator de incerteza é especialmente relevante para pequenas e médias empresas, mais sujeitas a dificuldades no acesso ao financiamento bancário e/ou sem os recursos suficientes para gerir um plano de pensões.

É também necessário ter em consideração os fatores que podem influenciar positiva ou negativamente a decisão dos colaboradores da empresa de participarem num plano já disponível ou de quererem negociar com a entidade patronal a instituição de um tal plano.

É evidente que a primeira motivação será a de constituir uma reserva que permita complementar a pensão que se espera receber da segurança social. Esta motivação será tanto mais importante quanto maior for a perceção de que o montante de pensão seja insuficiente para garantir o padrão de consumo que se espera ter após a reforma.

Em sentido contrário, os colaboradores da empresa podem não demonstrar interesse na participação num plano que lhes exija o pagamento regular de contribuições. Essa atitude negativa será em princípio mais frequente nos trabalhadores com baixos salários, os quais têm tendência a preferir aumentos imediatos e verão com desconfiança propostas de planos associadas a menores aumentos no futuro. Também os trabalhadores mais idosos

²¹ Ver OECD (2022a), p. 84.

com carreiras contributivas longas poderão não estar interessados num novo compromisso se tiverem expectativas elevadas acerca do valor da pensão da segurança social.

Os colaboradores podem também recear perder as suas poupanças se o empregador entrar em falência ou decidir acabar ou suspender as contribuições para o plano; ou se não tiverem garantias suficientes de portabilidade no caso de decidirem sair da empresa antes de atingir a idade de reforma.

Os trabalhadores em formas de emprego atípicas podem ter acesso mais limitado a planos de empresa, bem como os trabalhadores independentes.

5.2. As estratégias de promoção dos planos profissionais

Podemos agrupar as políticas públicas cujo objetivo é promover os planos profissionais de pensões em duas categorias, conforme o seu enfoque principal esteja na redução do custo para as empresas decorrente da criação de tais planos, ou na alteração de comportamentos, quer de empresas, quer de trabalhadores.

5.2.1. As estratégias de redução do custo

O fator custo é obviamente o que maior importância assume na decisão de criar e manter um plano de pensões profissionais. Existem três tipos principais de medidas que procuram minorar o custo que representa para a empresa uma tal decisão.

Em primeiro lugar, existe a possibilidade de impor limites contributivos, seja de tipo vertical, ou seja, uma taxa contributiva mais reduzida para todos os trabalhadores ou para os trabalhadores acima de um certo nível de remuneração, seja de tipo horizontal, ou seja, a fixação de um teto máximo de remuneração como base de incidência contributiva. Isso permite libertar recursos que podem ser aplicados, quer pela empresa, quer pelo trabalhador, para financiar planos profissionais. Os limites contributivos podem estar associados a modelos de filiação obrigatória ou voluntária de planos de pensões. No primeiro caso, os montantes subtraídos da receita do sistema de repartição são total ou parcialmente aplicados no financiamento de um novo sistema. No segundo caso, existe a opção por parte do trabalhador de continuar a descontar para o sistema público.

Entre os 34 Estados membros da OCDE que praticam taxas contributivas obrigatórias para o financiamento dos respetivos sistemas públicos de pensões, 25 possuem uma qualquer forma de limites contributivos²². Em Portugal, por várias vezes nas últimas décadas se equacionou a possibilidade de introduzir o plafonamento horizontal das contribuições e das quotizações para a segurança social sem que tivesse sido possível obter o consenso político ou as condições económicas necessárias à sua implementação prática. Com efeito, a introdução de limites contributivos tem como consequência imediata a redução de receitas do sistema previdencial, o que se traduz por um saldo negativo do sistema por um período prolongado até que a redução correspondente das

²² OECD (2021) p. 197. Embora o objetivo principal do plafonamento seja a criação de condições favoráveis à poupança para a reforma, esta medida serve também para evitar a ocorrência de pensões demasiado elevadas por efeito da manipulação de carreiras contributivas.

pensões em pagamento permita obter um saldo positivo²³.

Os benefícios fiscais são de longe a política mais utilizada com o objetivo de favorecer o desenvolvimento de regimes complementares. Na medida em que se pretenda fazer diminuir o custo imediato resultante da contribuição para o plano de pensões, os benefícios fiscais focam-se em geral na fase de acumulação quer para as empresas quer para os trabalhadores. No respeitante a estes últimos, a sua adesão a planos profissionais pode ser contrariada por uma forte preferência pelo consumo imediato, em desfavor do consumo futuro, particularmente relevante nas categorias de mais baixos rendimentos. Esta ordem de preferências pode ser modificada, fazendo transferir o momento da tributação do rendimento individual da fase de acumulação, em que se pagam as contribuições para o plano, para a fase de desacumulação, em que se recebe o capital que se foi formando em resultado das contribuições e dos rendimentos gerados. É este o princípio em que se baseia o modelo E-E-T²⁴, o mais praticado entre os países da OCDE²⁵. A isenção do imposto sobre o rendimento individual, de que beneficiam as contribuições para planos de pensões, é normalmente sujeita a limites, em função do rendimento ou do montante das contribuições a fim de minorar o impacto regressivo deste tipo de medidas.

Em Portugal, aplica-se o modelo fiscal de tipo T-E-T aos planos individuais e à participação de trabalhadores em planos profissionais: tributam-se as contribuições iniciais, e os rendimentos obtidos na fase de reembolso, e isentam-se os rendimentos de capital à medida que estes forem sendo gerados. Aplica-se o modelo de tipo E-E-T às contribuições das entidades patronais para planos profissionais, pois estas são isentas até um certo limite desde que cumpridas determinadas condições. As empresas não pagam contribuições sociais sobre o montante despendido em contribuições para planos profissionais e integram-nas como gasto para efeito de apuramento de matéria coletável em sede de IRC²⁶.

Trata-se de um regime fiscal pouco incentivador da poupança para a reforma e que terá contribuído em larga medida para a atual atrofia do sistema complementar de pensões. Com efeito, a tributação das contribuições em sede de IRS, limitada por deduções à coleta de fracos montantes, tem sido ineficaz para contrariar a preferência pelo consumo imediato em detrimento do consumo futuro.

Por fim, o custo para a empresa pode ser reduzido se as responsabilidades e os custos inerentes à criação e manutenção de planos profissionais for partilhada com outros empregadores no quadro de um plano multi-empregadores negociado numa convenção coletiva de âmbito setorial. Esta modalidade tem a vantagem de beneficiar de economias de escala e pode ser atraente para pequenas e médias empresas. A dificuldade reside em encontrar suficiente homogeneidade entre as empresas de um mesmo setor para que todas aceitem participar de um plano com características idênticas. Atualmente existe já o quadro legal necessário ao estabelecimento de planos multi-empregadores, embora a sua utilização seja muito reduzida.

²³ A possibilidade de introdução de limites contributivos é contemplada na atual Lei de Bases da Segurança Social. Este tema é desenvolvido na Nota Técnica sobre limites contributivos.

²⁴ E-E-T, são as iniciais de *Exemption* (na fase de acumulação), *Exemption* (na fase de produção de rendimentos), e *Taxation* (na fase de desacumulação).

²⁵ Ver OECD (2022c).

²⁶ Ver Nota Técnica sobre regime fiscal de apoio à poupança para reforma.

Em alternativa, o Estado pode criar fundos de pensão públicos com a missão de fornecer uma solução de financiamento a baixo custo para empresas que, por serem de pequena dimensão ou por terem planos com uma forte peso de participantes de baixas remunerações com baixas contribuições, corram o risco de não serem aceites por organismos financeiros privados. Esta solução foi adotada com sucesso no Reino Unido com o NEST (*National Employment Savings Trust*), um organismo público financiado inicialmente por um empréstimo, que cobra comissões inferiores às praticadas no mercado e isenta as empresas, e dispõe de estratégias de investimento pré-definidas (*default*) e ajustadas à idade dos participantes²⁷. Na sua recente reforma, a Espanha inclui um fundo de pensões de emprego de promoção pública aberto (FPEPP), com a missão de financiar planos de pensões de empresa de contribuição definida bem como planos simplificados dirigidos a trabalhadores independentes, a funcionar sob gestão de operadores privados selecionados após concurso e submetidos a regras de investimento pré-determinadas²⁸.

5.2.2. As estratégias focadas na alteração de comportamentos

As chamadas estratégias comportamentais apoiam-se no conceito de *nudge*, desenvolvido a partir dos trabalhos de diversos economistas contemporâneos entre os quais se destacam Thaler, R. e Sunstein C. (2022). O *nudge* é definido em referência ao contexto organizacional em que os indivíduos tomam as suas decisões, como qualquer fator que altere o comportamento dos indivíduos num sentido previsível, sem que se proíbam quaisquer opções ou que se mudem significativamente os seus incentivos económicos. Este conceito tem aplicação em vários domínios, desde a alimentação saudável à proteção do ambiente, incluindo naturalmente a propensão à poupança, com o objetivo de facilitar a adesão dos indivíduos a comportamentos mais benéficos para eles e para a sociedade, sem imperativos ou proibições.

A aplicação do conceito de *nudge* no domínio da poupança traduz-se por estratégias comportamentais que levem os indivíduos renunciar ao consumo imediato para privilegiar o rendimento na situação futura de reforma. A introdução de mecanismos de automaticidade no desenho de planos profissionais permite atingir esse objetivo na medida em que simplifica a tomada de decisões e aproveita a tendência natural para a inércia quer por parte das empresas, quer por parte dos trabalhadores aforradores. São exemplos de tais mecanismos automáticos inspirados no conceito de *nudge* os seguintes:

- A criação de um modelo de referência para planos profissionais de natureza voluntária baseado na inscrição automática de trabalhadores com possibilidade de *opt-out*. Este mecanismo tem potencial para atingir um grande número de trabalhadores, mesmo aqueles que de outro modo não adotariam um comportamento regular de poupança;
- O aumento programado da taxa de contribuição para empresas e trabalhadores. Começando por níveis baixos de contribuição, os associados e os participantes habituem-se à ideia e veem com interesse a possibilidade aumentar o capital acumulado no fundo de reserva;
- O estabelecimento de modelos pré-determinados (*default models*) de planos de

²⁷ Ver LE Europe (2021), p. 101.

²⁸ Ver Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, Projeto de lei 121/93 de 4 de março de 2022.

pensões a fim de mitigar as dificuldades de escolha para as empresas, em particular as PME, perante as diferentes opções quanto a critérios de elegibilidade, política de investimento, tipo de governança, fixação da taxa contributiva, etc.

6. Contributos para o desenvolvimento dos regimes profissionais complementares

O estado de atrofia do segundo pilar do sistema de pensões tem despertado vários autores e organizações para a necessidade de formular propostas que de algum modo possam contribuir para que as autoridades deem maior atenção ao problema e se disponham a dar um impulso significativo à criação de planos profissionais e ao aumento da participação parte dos trabalhadores. No Anexo 1, são apresentadas sínteses de algumas das propostas feitas mais recentemente. Todas elas têm em comum o reconhecimento da necessidade um maior envolvimento das políticas públicas com o objetivo de estimular o desenvolvimento de um verdadeiro segundo pilar. Muitas das propostas de reforma aqui analisadas colocam a tónica na necessidade melhorar o regime de incentivos fiscais, ou, pelo menos, não afastam este tipo de política do conjunto de medidas que consideram necessárias.

Existem também propostas que salientam outros tipos de intervenção, designadamente por meios regulamentares, com o objetivo de reforçar o papel da contratação coletiva e de dar maiores garantias aos trabalhadores participantes para que possam mais facilmente encarar a possibilidade de se inscrever em planos profissionais.

Em contrapartida, a medida que consiste em introduzir limites contributivos não parece reunir consenso entre as propostas conhecidas.

No Anexo 2, sintetizamos as conclusões relativas ao sistema de pensões contidas em dois relatórios recentemente publicados por dois Grupos de Alto Nível constituídos no quadro da União Europeia. O primeiro relatório tem por objetivo apresentar um conjunto de recomendações destinadas a reforçar o mercado de capitais na UE²⁹. Em matéria de pensões, defende o reforço da monitorização da sustentabilidade dos sistemas de pensões nos Estados membros, através de um painel de avaliação (*dashboard*) gerido pela Comissão, a criação de um sistema de acompanhamento (*tracking system*) que permita a cada contribuinte conhecer regularmente o estado das suas poupanças nos segundo e terceiro pilares, e a introdução de um regime de inscrição automática nos planos de pensões profissionais (*autoenrollment*) em particular naqueles países onde não existem regimes de natureza obrigatória.

O segundo relatório tem por objetivo analisar e propor recomendações visando o reforço dos sistemas complementares de pensões, como meio de melhorar os níveis de adequação dos rendimentos na velhice. As recomendações, de que damos um resumo no Anexo 2, visam favorecer o desenvolvimento de sistemas mistos de pensões, com um forte setor público mas com reconhecimento dos papéis específicos de diferentes tipos de regimes, designadamente dos regimes profissionais, aos quais é reconhecida uma natureza social. É posto em evidência o papel da contratação coletiva para promover o desenvolvimento de regimes complementares. É aconselhada a introdução de regimes baseados na inscrição

²⁹ European Commission (2020).

automática, de natureza voluntária ou obrigatória, bem como a introdução de incentivos que alarguem a cobertura dos regimes profissionais aos trabalhadores de menores rendimentos e aos trabalhadores independentes.

7. Considerações finais

À semelhança dos restantes países da OCDE e da União Europeia, Portugal possui um sistema de pensões misto, em que coexistem regimes públicos financiados por receitas fiscais e por repartição simultânea com regimes privados financiados por capitalização de ativos. A diferença reside em que, ao contrário da grande maioria desses países, os regimes financiados por capitalização, tanto sob a forma de planos profissionais como de planos individuais, estão longe de poderem desempenhar um papel de relevo na provisão de benefícios complementares às pensões do sistema público de modo a assegurar adequados níveis de rendimento na reforma.

No que toca aos planos profissionais, a cobertura pessoal é muito reduzida, estando concentrada nos setores da banca e seguros e em algumas grandes empresas, bem como nos quadros superiores das empresas. O valor médio dos fundos de pensões profissionais é muito reduzido, com exceção de alguns fundos associados ao setor bancário. Nos últimos anos tem-se registado algum crescimento do número de participantes e de associados, mas o valor das contribuições, e conseqüentemente das reservas, não tem acompanhado esse crescimento ou tem mesmo regredido em alguns casos.

Num contexto em que as projeções de longo prazo apontam para a redução do valor substitutivo das pensões do sistema público, afigura-se necessário reforçar a participação dos trabalhadores e das empresas em planos profissionais, bem como o valor das reservas constituídas para financiar tais planos, para o que devem concorrer o Estado, as empresas, os trabalhadores e as suas respetivas estruturas representativas, de modo a permitir partilhar de forma equilibrada os custos inerentes ao seu desenvolvimento.

Os fatores condicionantes do desenvolvimento de um regime profissional complementar acima enunciados – predomínio absoluto do primeiro pilar, estrutura empresarial atomizada, forte presença de independentes e precários na força de trabalho, fraca literacia financeira - devem ser tomados em conta no desenho das medidas conducentes ao alargamento e valorização dos planos profissionais. Todavia, da experiência acumulada no plano internacional, podem retirar-se lições úteis, já que os desafios que se colocam a Portugal quanto ao desenvolvimento de um regime de pensões profissionais complementares são semelhantes aos que se colocaram a muitos países, sobretudo da Europa Ocidental, há décadas atrás. Dispõe-se hoje de um manancial de experiências a nível internacional que podem ser útilmente analisadas com a finalidade de delas retirar aqueles ensinamentos que mais se adaptam à nossa situação de partida³⁰.

A primeira dessas lições é que as reformas necessárias à implantação de um verdadeiro sistema complementar de cariz profissional exigem um vasto consenso social e político. As organizações sindicais e as associações patronais deverão desempenhar um papel de relevo desde o início na conceção e implantação do sistema. A sua contribuição é especialmente importante a fim de determinar o papel que podem assumir os IRCT nas

³⁰ No que toca às experiências com a introdução dos modelos de *autoenrolment*, ver o estudo realizado por LE Europe (2021) para a Comissão Europeia.

suas múltiplas formas (Acordo Coletivo de Trabalho, Contrato Coletivo de Trabalho, Acordo de Empresa) enquanto quadro jurídico de referência para a celebração de acordos constituintes de planos de pensões profissionais, sem prejuízo de outras formas de concertação ao nível de empresa.

A segunda lição é que, no lançamento das reformas tendentes a desenvolver o segundo pilar, cabe um papel fundamental ao Estado, o qual deve proporcionar apoios de três tipos: regulamentar, fiscal e comunicacional.

Com a adoção em 2020 do regime jurídico dos fundos de pensões, e considerando a existente estrutura de entidades gestoras presentes no mercado, bem como a superestrutura de supervisão, parecem estar criadas as condições institucionais para que se possa desenvolver nesta base um regime profissional complementar com maior abrangência e criação de valor do que o atual. O que parece faltar, em termos regulamentares, é um quadro legislativo específico e atualizado para os regimes profissionais que inclua um modelo de referência de adoção voluntária, com uma clara definição dos direitos e deveres das partes, inspirado no modelo de *autoenrolment*, com a finalidade de facilitar e encorajar a criação e a participação em planos profissionais.

O apoio fiscal dever-se-á traduzir pela concessão de benefícios fiscais às empresas e aos trabalhadores com maior efetividade do que os atuais, sobretudo na fase de acumulação. Qualquer política tendente a promover a criação de planos profissionais terá de passar por uma melhoria significativa do regime fiscal de apoio, o que pode ser conseguido, ou através de um alargamento dos limites impostos à dedução à coleta, mantendo o atual modelo T-E-T, ou através da sua substituição por um modelo E-E-T, baseado no abatimento à matéria coletável das contribuições dos trabalhadores e das empresas. O custo adicional que representa para a empresa a criação e manutenção de um plano de pensões deverá ser avaliado, visando uma possível melhoria dos incentivos, pelo menos numa fase inicial de arranque do plano.

O apoio comunicacional traduz-se pela expressão clara de uma vontade de reforma por parte do poder político, acompanhada do necessário estímulo e enquadramento ao debate e à concertação entre parceiros sociais, nomeadamente por via de estudos e trabalhos de avaliação ex ante.

Anexo I - Propostas recentes visando o desenvolvimento de um segundo pilar de pensões em Portugal

A1.1. CIP – Pacto Social, 2023

No Pacto Social apresentado pela CIP propõe-se a criação de instrumentos complementares de reforma nas empresas, através de Planos de Reforma, com contribuições isentas de IRS e de TSU. As contribuições proviriam da entidade patronal e do trabalhador.

No que toca às contribuições do trabalhador, estas poderiam beneficiar temporariamente, durante dois anos, da chamada “medida extraordinária de liquidez para as famílias”, que consiste na retenção de 14,5 pontos percentuais da contribuição patronal para a segurança social: 4,5 pontos serviriam para aumentar o rendimento líquido do trabalhador e 10 pontos seriam utilizados como contribuição para o plano de pensões. Poderiam ainda ser consideradas como contribuição as verbas resultantes do pagamento de dividendos aos trabalhadores e do pagamento de horas extraordinárias de trabalho³¹, de horas de descanso adquiridas como descanso compensatório ou de férias anuais que excedam o período mínimo.

A1.2. SEDES – Documento “Ambição: Duplicar o PIB em 20 anos, 2023”

Os planos profissionais devem formar o 2º pilar de um sistema de pensões formado por um 1º pilar modelado segundo o “sistema sueco” (regime de repartição de contas nocionais, regime complementar privado com capitalização real de participação obrigatória, complementos de mínimos com condição de recursos e pensões sociais não-contributivas) e um 3º pilar de contas individuais voluntárias.

A constituição dos planos profissionais deve depender da livre iniciativa das empresas e/ou dos seus colaboradores e ser financiada por acumulação real de ativos. O tipo de planos, a seleção de veículos de financiamento, a especificação dos benefícios, dos participantes e dos beneficiários cabe às instituições coletivas suas promotoras. A gestão pode ser pública ou privada.

A constituição de planos profissionais deve ser incentivada através do plafonamento das contribuições sociais, do reforço dos benefícios fiscais e da disponibilização de informação transparente, credível e regular sobre o agregado de pensões de origem pública e privada.

A1.3. Relatório elaborado para a UGT

No relatório coordenado por Paulo Pedroso para a UGT³², defende-se que as associações patronais e os sindicatos devem negociar com maior frequência a inclusão nas convenções coletivas de trabalho de regimes profissionais complementares. O Estado, as entidades patronais, os sindicatos e os trabalhadores devem partilhar responsabilidades na promoção de tais regimes. A experiência europeia, em particular dos países do Norte da Europa, de tradição social-democrata, deve servir de inspiração ao desenvolvimento de regimes profissionais em Portugal.

A contratação coletiva devia assumir um papel mais ativo na promoção dos regimes profissionais complementares. Para isso acontecer é necessário que se verifiquem um certo número de condições prévias:

³¹ O valor recebido como pagamento de horas extraordinárias seria isento de IRS e de TSU em 50%.

³² Ver Pedroso, P. (2021), Capítulo 5 “O papel da contratação coletiva no fomento do sistema complementar de segurança social: O presente e o futuro dos regimes profissionais complementares”

- O reforço institucional e jurídico das estruturas representativas dos trabalhadores;
- A alteração da legislação sobre regimes profissionais, designadamente o Decreto-Lei n.º 225/89 de 6 de julho, de modo a incluir todos os trabalhadores, nomeadamente os que têm contrato a termo;
- A proteção dos direitos adquiridos em formação dos trabalhadores beneficiários, alterando a legislação sobre a eficácia temporal da convenção coletiva em sede de sucessão de convenções coletivas, sobrevida, e caducidade;
- A aposta na literacia financeira;
- A melhoria do regime de benefícios fiscais às contribuições das empresas e dos trabalhadores;
- A criação de um incentivo financeiro à poupança por parte de trabalhadores de baixos rendimentos, no quadro dos regimes complementares profissionais;
- A existência de um quadro legal que possa potenciar uma relação virtuosa entre a contratação coletiva e a economia social, designadamente o mutualismo, na criação e desenvolvimento de regimes profissionais.

3.4. Estudo da CCP/Forum dos Serviços de 2020³³

O desenvolvimento de um 2.º pilar do sistema de pensões com um nível de abrangência que lhe permita exercer verdadeiramente a sua função de complemento ao 1.º pilar de repartição exige um financiamento tripartido, com as responsabilidades partilhadas entre Estado, trabalhadores e empresas. A promoção de regimes profissionais complementares pressupõe uma estratégia claramente assumida pelo Estado no sentido de os apoiar através de medidas de política fiscal e regulamentar.

Devem ser revistos em profundidade os atuais benefícios fiscais de modo a que funcionem como um efetivo incentivo à participação de trabalhadores e empresas em regimes profissionais. O regime fiscal português deve aproximar-se do modelo E-E-T, praticado pela maioria dos países da OCDE, a fim de favorecer a acumulação de ativos em planos de pensões. Nomeadamente, isso implica por parte do Estado as seguintes medidas:

- O aumento dos limites máximos da dedução à coleta das contribuições dos trabalhadores para planos de pensões profissionais e individuais;
- A subtração dos benefícios fiscais ao limite da soma das deduções à coleta em sede IRS;
- A criação de um subsídio à poupança para trabalhadores cujos rendimentos se situem abaixo do mínimo de existência para efeitos de IRS;
- O incentivo às empresas sob a forma de uma taxa preferencial de TSU ou de um crédito fiscal em sede de IRC, proporcional ao montante das contribuições pagas para planos profissionais, que cumpram um certo número de condições (universalidade, portabilidade);
- O favorecimento no regime fiscal relativo à desacumulação do reembolso sob a forma de anuidades ou prestações regulares relativamente à modalidade de resgate total.

Além das medidas de natureza que incidem sobre o regime fiscal, o Estado pode ainda promover o sistema complementar profissional através de outro tipo de medidas, como por exemplo:

- Disponibilização de informação de qualidade sobre a sustentabilidade financeira e social do sistema previdencial;

³³ Ver Silva, A. (2020).

- Abertura em sede de concertação social de um debate acerca da necessidade de reforço dos regimes profissionais e do papel que a contratação coletiva pode desempenhar na sua promoção;
- Ações visando a melhoria da literacia financeira, aproveitando o ensejo criado pela entrada em vigor do novo regime jurídico dos fundos de pensões, assim como do regulamento europeu que cria os PEPP (planos pan-europeus de pensões pessoais).

A1.5. APFIPP (Associação Portuguesa de Fundos de Investimento, Pensões e Patrimónios), APB (Associação Portuguesa de Bancos) e APS (Associação Portuguesa de Seguradores)

A proposta conjunta destas associações financeiras foca-se na melhoria dos incentivos fiscais à participação das empresas no financiamento de planos de pensões que atribuam direitos adquiridos para a reforma aos seus colaboradores. Propõem um regime fiscal mais favorável, que se aplique às contribuições que as entidades patronais fazem para planos de pensões, quer de âmbito profissional (2º pilar), quer de âmbito individual (3º pilar), designadamente para adesões individuais a fundos de pensões abertos, para os PEPP e para contratos de seguros de vida em que o pagamento dos benefícios esteja sujeito às mesmas condições que venham a ser definidas para as subcontas nacionais dos PEPP.

No que respeita às contribuições patronais para planos profissionais, propõe-se que as mesmas sejam consideradas, para efeitos da determinação do lucro tributável, com um valor correspondente a 125%, desde que estes planos confirmem direitos adquiridos e individualizados e respeitem as condições estipuladas no Artigo 43.º do Código do IRC³⁴.

No que respeita às contribuições patronais para planos individuais, propõe-se, além da majoração dos gastos em 25% em sede de IRC, que deem direito a isenção de IRS nas mesmas condições em que este benefício já é atribuído às contribuições patronais para certificados de reforma (sistema público de capitalização). Este incentivo estaria reservado às micro e pequenas empresas e seria sujeito a algumas das condições estabelecidas no Artigo 43.º do Código do IRC.

³⁴ Os planos de pensões deverão englobar a generalidade dos trabalhadores permanentes da empresa ou ser instituídos por um instrumento de regulação coletiva do trabalho, conceder benefícios de acordo com um critério objetivo e idêntico para todos os trabalhadores, reservar 2/3 dos benefícios para reembolso sob a forma de renda mensal vitalícia, respeitar as disposições do regime geral da Segurança Social quanto à idade de reforma e ao titular do direito e assegurar uma gestão autónoma dos fundos.

Anexo 2 - Recomendações de grupos de análise e aconselhamento instituídos pela Comissão Europeia

A2.1. Relatório do High Level Forum on the Capital Markets Union “A New Vision for Europe’s Capital Markets”, 2020³⁵

Em matéria de pensões, o High Level Forum recomendou, além de uma maior monitorização da sustentabilidade dos sistemas de pensões nos Estados membros, através de um “dashboard” gerido pela Comissão, e da criação de um “tracking system” que permita a cada indivíduo conhecer regularmente o estado das suas poupanças nos 2º e 3º pilares, a introdução de um regime de inscrição automática nos planos de pensões profissionais (auto-enrollment) em particular naqueles países onde não existem regimes de natureza obrigatória.

Foi proposto à Comissão Europeia que lançasse um estudo para identificar as boas práticas naqueles países que já praticam regimes de inscrição automática e semi-automática³⁶, com vista a uma futura iniciativa legislativa que institua este regime de forma abrangente, à escala da União, com direito a opt-out de empresas e trabalhadores e canalização de poupanças para planos de pensões profissionais pré-definidos (default schemes). Esta medida contribuiria para alargar a cobertura do 2º pilar, ainda insuficiente em muitos países, em especial da Europa do Sul, melhorando as condições de adequação dos rendimentos dos futuros pensionistas, em particular daquelas categorias que tendem a ser menos representados nos planos atuais, como é o caso das mulheres e dos trabalhadores de baixos rendimentos. A introdução destes regimes não deveria seguir um padrão único mas ter em conta a diversidade institucional e atender ao diferente papel dos parceiros sociais.

4.2. Relatório do High-Level Group of Experts on Pensions, 2019³⁷

O relatório favorece o desenvolvimento de sistemas mistos de pensões, com um forte setor público mas com reconhecimento dos papéis específicos de diferentes tipos de regimes. Os regimes profissionais têm uma natureza social e deveriam assumir um papel central na substituição de rendimentos pós-reforma. Os Estados membros e a Comissão deveriam apoiar ativamente e promover o diálogo social e a contratação coletiva para promover o desenvolvimento de regimes complementares. Entre as recomendações do High-Level Group salientam-se as seguintes:

- Os Estados membros devem proporcionar incentivos regulatórios e fiscais que encorajem os parceiros sociais a criar planos de pensões profissionais com partilha de riscos entre os seus membros;
- Os planos de pensões profissionais devem admitir créditos de pensão para interrupções de carreira associadas ao cuidado de crianças ou outros tipos de cuidados;
- Os incentivos fiscais e/ou financeiros, tanto na fase de acumulação como de desacumulação, devem respeitar critérios mínimos de qualidade;

³⁵ Grupo de especialistas e representantes de instituições financeiras instituído pela Comissão Europeia a fim de propor medidas, incluindo de natureza legislativa, tendentes a aperfeiçoar e dinamizar o mercado de capitais na União Europeia.

³⁶ Ver LE Europe (2021). O estudo fornece uma lista de boas práticas classificadas segundo o seu nível de impacto sobre a participação, a poupança e a rentabilidade que ajudam a modelizar a introdução de regimes de inscrição automática tanto de natureza obrigatória como voluntária para as empresas.

³⁷ Grupo criado pela Comissão europeia com a participação de especialistas, de representantes dos interesses económicos e financeiros e dos parceiros sociais.

- A UE, os Estados membros e os parceiros sociais devem desenvolver instrumentos e metodologias eficazes para avaliar a vulnerabilidade das instituições gestoras de fundos aos riscos de sustentabilidade social e ambiental de longo prazo.
- A UE deve criar um fórum regular multissetorial de intercâmbio estruturado entre parceiros sociais, prestadores de pensões, representantes dos beneficiários, peritos independentes e autoridades da UE em matéria de pensões.
- Os Estados membros devem facilitar o acesso e a cobertura da pensão para os trabalhadores independentes através de regimes de pensões específicos que reflitam o seu rendimento variável;
- Os Estados membros devem ponderar cuidadosamente a introdução de mecanismos de inscrição automática nos regimes profissionais de pensões; qualquer introdução deste tipo deve ser ampla e inclusiva, procurando garantir a igualdade de acesso entre homens e mulheres, com possibilidades de opt-out bem concebidas e sem prejudicar os mecanismos nacionais de solidariedade;
- Os Estados membros devem dar consideração a um apoio personalizado aos trabalhadores com baixos rendimentos, incluindo subsídios para os trabalhadores e incentivos fiscais para os empregadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASF – Autoridade Supervisora de Seguros e Fundos de Pensões (2022a), “Relatório do Setor Segurador e dos Fundos de Pensões 2022”.

ASF – Autoridade Supervisora de Seguros e Fundos de Pensões (2022b), “Estatísticas dos Fundos de Pensões 2022”.

Banco de Portugal (2020) – “Inquérito à Situação Financeira das Famílias 2020”, Lisboa.

CIP – Confederação Empresarial de Portugal (2023) – “Pacto Social”.

Conceição, Apelles J.B. e Santos Luiz, António (2018) – “Regimes profissionais de segurança social”, Livraria Almedina, Coimbra.

CRL – Centro de Relações Laborais (2022), “Relatório Anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2022”.

European Commission (2019), “Final Report of the High-Level Group of Experts on Pensions”, December 2019.

European Commission (2020), “A New Vision for Europe’s Capital Markets, Final report of the High-Level Forum on the Capital Markets Union”, June 2020.

European Commission (2024), “2024 Ageing Report – Economic and budgetary projections for the EU Member States (2022-2070)”, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

LE Europe (2021), “Best practices and performance of auto-enrollment mechanisms for pension savings”, Report for DG FISMA of the European Commission.

OECD (2021), “OECD Pensions at a Glance 2021 – OECD and G20 Indicators”, OECD Publishing, Paris.

OECD (2022a), “OECD Pensions Outlook 2022”, OECD Publishing, Paris.

OECD (2022b), “OECD Pension Markets in Focus 2022”, OECD Publishing, Paris.

OECD (2022c), “Annual survey on financial incentives for retirement savings”, OECD country profiles.

OECD (2023), “OECD Pensions at a Glance 2023 – OECD and G20 Indicators”, OECD Publishing, Paris.

Pedroso, Paulo (coord.) (2021), “Segurança Social – a sustentabilidade, a diversificação de fontes de financiamento e o desafio dos regimes profissionais em Portugal”, relatório elaborado para a UGT.

SEDES (2022), “*Ambição: Duplicar o PIB em 20 anos*”, Edições Almedina, Coimbra.

Silva, Armindo (2020), “*O sistema complementar de pensões – ainda é possível recuperar o tempo perdido?*”, CCP/Forum dos Serviços, Lisboa.

Thaler, Richard H. e Sunstein, Cass R. (2021), “*Nudge – The final edition*”, Allen Lane.

