

# COMPLEMENTOS DA PENSÃO DE REFORMA DOS COLABORADORES



**CATARINA CÂMARA  
E FREITAS**

Administradora  
Costa Duarte  
Corretor de Seguros, SA  
catarina.freitas@costaduarte.pt

O envelhecimento demográfico e a evolução das taxas de actividade da população são os principais factores que têm contribuído para a insustentabilidade dos sistemas públicos de Segurança Social na generalidade dos países mais desenvolvidos. Esta realidade tem obrigado os governos a re-dimensionar os benefícios de reforma e invalidez garantidos pelos sistemas públicos de protecção social, alterando as regras de cálculo das pensões. Em Portugal, estas alterações têm vindo a acontecer progressivamente nos anos mais recentes, tendo maior impacto aquelas in-

troduzidas pelo Decreto-lei N.º 197/2007, em vigor desde 1 de Junho de 2007.

Perante esta realidade, as empresas passam a ter uma responsabilidade crescente na criação e implementação de planos complementares de reforma. Subscrever um mecanismo de financiamento de um benefício social, que constitua, no futuro, um complemento de reforma ao regime geral da Segurança Social para os seus colaboradores, é sem dúvida praticar um acto importante de protecção social. Esta atitude por parte das organizações empresariais, relativamente às pessoas que as integram, tem vindo a assumir uma relevância crescente.

## QUAIS SÃO OS VEÍCULOS DE FINANCIAMENTO DE UM PLANO DE PENSÕES DISPONÍVEIS NO MERCADO E COMO SÃO REGULAMENTADOS?

Existem fundamentalmente dois tipos de veículos de financiamento de um plano de pensões:

- Fundos de Pensões - Geridos por Sociedades Gestoras de Fundos de Pensões ou por Seguradoras Vida. Existem Fundos de Pensões Abertos destinados a empresas de média dimensão.
- Seguros de Capitalização - Geridos por Seguradoras Vida. O principal factor de diferenciação apresentado

por algumas seguradoras é a garantia do capital ou de uma taxa de rendimento mínima, ao longo de toda a vigência do contrato.

Quando se fala de pensões de reforma estamos sempre numa perspectiva de muito longo prazo pelo que a avaliação de risco dos activos subjacentes obedece a critérios rigorosos. A regulação prudencial a que estão sujeitos estes veículos não soluciona a sua exposição às flutuações bolsistas de curto prazo, mas o seu efeito é minorado no horizonte de longo prazo dos seus investimentos. As seguradoras e as Sociedades Gestoras de Fundos de Pensões estão sob a supervisão do Instituto de Seguros de Portugal.

## COMO SE DEFINEM OS PLANOS DE PENSÕES COMPLEMENTARES DE REFORMA?

Os Planos de Pensões definem os benefícios de reforma ou invalidez a que os colaboradores de uma determinada organização empresarial terão direito quando reunirem as condições para passarem à situação de reforma.

## EXISTEM DOIS TIPOS DE PLANOS:

- Planos de Benefício Definido – Em que se define o benefício a receber à idade de reforma, por exemplo, uma pensão vitalícia correspondente a

uma percentagem do último salário.

- Planos de Contribuição Definida – Em que se definem as contribuições que a empresa e/ou os colaboradores estão dispostos a realizar anualmente, construindo uma poupança destinada a financiar o benefício de reforma.

Estes últimos planos têm cada vez maior adesão uma vez que permitem uma maior previsibilidade dos custos com o financiamento do plano. Também podem prever contribuições voluntárias por parte dos colaboradores, sendo possível individualizar a poupança acumulada afecta a cada participante, facilitando a portabilidade do benefício.

## QUAIS SÃO AS VANTAGENS PARA A EMPRESA NA CRIAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE UM PLANO DE PENSÕES A FAVOR DOS SEUS COLABORADORES?

Antes de mais é uma atitude reveladora de grande responsabilidade por parte da empresa: constituir uma poupança para efeitos da atribuição, aos seus colaboradores, de um complemento de reforma ao regime geral da Segurança Social, permitindo igualmente incentivar e sensibilizar os colaboradores para a necessidade de poupança de longo prazo.

É também uma questão de oportunidade: aproveitar o momento das recentes alterações e restrições

implementadas no regime da Segurança Social, quando as pessoas estão mais conscientes da insustentabilidade do sistema público, valorizando melhor esta iniciativa da empresa. Com isto a empresa introduz mais um mecanismo para a satisfação, motivação e consequente retenção dos seus colaboradores.

## EXISTEM BENEFÍCIOS FISCAIS PARA A EMPRESA?

As contribuições para os Planos de Pensões (da empresa e/ou do colaborador) podem ser aceites como custo do exercício e beneficiar de isenção de tributação de IRS na data da sua realização. A tributação da pensão à data da reforma beneficia igualmente de alguma isenção. Estas contribuições são também uma forma de remuneração indirecta, não constituindo base de incidência para a Segurança Social. No entanto, os benefícios fiscais variam consoante o plano de pensões constitua direitos adquiridos e individualizados ou meras expectativas.

No desenho e implementação de um Plano de Pensões e para que este se enquadre na legislação optimizando os benefícios fiscais, o empresário deverá procurar aconselhamento junto de especialistas nestas matérias.