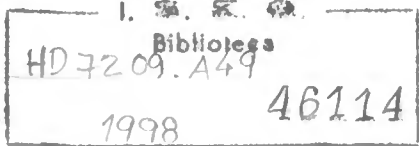


x-96-072804-9



UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA
INSTITUTO SUPERIOR DE ECONOMIA E GESTÃO

Reservado

MESTRADO EM: Actuariado e Gestão de Riscos Financeiros

PLANOS DE PENSÕES COMO COMPLEMENTO DA
SEGURANÇA SOCIAL

A Transferência dos Direitos Adquiridos

FLORBELA DELGADO DA SILVA CRUZ ALVES

Orientação: Dr. Jorge Manuel Afonso Garcia

Junho/1998

UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA
INSTITUTO SUPERIOR DE ECONOMIA E GESTÃO



MESTRADO EM: Actuariado e Gestão de Riscos Financeiros

PLANOS DE PENSÕES COMO COMPLEMENTO DA
SEGURANÇA SOCIAL

A Transferência dos Direitos Adquiridos

FLORBELA DELGADO DA SILVA CRUZ ALVES

Orientação: Dr. Jorge Manuel Afonso Garcia

Júri:

Presidente: Doutor Onofre Alves Simões

Vogais: Doutor Alfredo Bruto da Costa

Dr. Jorge Manuel Afonso Garcia

Junho/1998

GLOSSÁRIO



SIGLAS E ABREVIATURAS

CIRC - Código do Imposto sobre Rendimento de pessoas Colectivas

CIRS - Código do Imposto sobre Rendimento de pessoas Singulares

CR - Contracting-out Regulations

EBF - estatuto dos Benefícios Fiscais

FA - Finance Act

Inland Revenue - Instituição que administra o sistema de impostos no Reino Unido

IRS - Imposto sobre Rendimento de pessoas Singulares

NAPF - National Association of Pension Funds

OPB - Occupational Pensions Board, entidade com estatuto independente, criada sob o "Social Security Act 1973" para desempenhar funções específicas em tudo o que respeita aos planos de pensões. De entre essas funções salienta-se o registo das pensões. O OPB é ainda consultor da Secretaria de Estado para todos os assuntos referentes aos planos de pensões.

O&PPSR - The Occupational & Personal Pension Schemes Regulations

OPRA - Occupational Pensions Regulatory Authority, entidade com as mesmas funções que o OPB e que o substitui a partir de 6/4/97

PA - Pensions Act

PSA - Pensions Schemes Act

SDA - Sex Discrimination Act

SERPS - State Earnings Related Pension Scheme, entidade estatal responsável pela segunda parte da pensão da Segurança Social, que é função dos salários

SSA - Social Security Act

SSPA - Social Security Pensions Act

NOTAÇÃO

$a_{INR}^{(12)}$ - Anuidade vitalícia postecipada paga mensalmente, a partir da idade normal de reforma

b - Percentagem de benefício por cada ano de serviço

CCob - Capital de cobertura das pensões em pagamento

i - Taxa de crescimento salarial

INR - Idade normal de reforma

j - Taxa de actualização

LEL - Limite inferior de salários decretado para efeitos de Segurança Social, no Reino Unido, que em 1996/97 corresponde a £3.172 (ver anexo 1)

N - Número de anos de serviço

NF - Nível de financiamento

RSP - Responsabilidades por serviços passados dos activos

S - Salário pensionável

TSP - Tempo de serviço passado

TST - Tempo de serviço total

TSU - Taxa Social Única

UEL - Tecto salarial máximo decretado para efeitos de Segurança Social, no Reino Unido, que em 1996/97 corresponde a £23.660 (ver anexo 1)

VABT - Valor actual dos benefícios totais

VADA - Valor actual dos direitos adquiridos

VF - Valor do fundo de pensões

CONCEITOS

Contracted-out - Esquemas de pensões próprios das empresas que estão legalmente autorizadas a não pertencer ao SERPS. As suas pensões são um complemento à pensão mínima da Segurança Social. O seu financiamento é feito pela própria empresa e eventualmente pelos empregados.

Direitos adquiridos - São aqueles que não dependem da manutenção do vínculo laboral do participante com a respectiva entidade patronal.

Esquemas "unapproved" - Esquemas não aprovados pelo "Inland Revenue", podem realizar-se mas não há obrigação nenhuma em pagar contribuições.

Opt-out - Membros que optam por sair dos esquemas de pensões e adquirir um Plano de Pensões Individual ou um plano do tipo "Section-32" (ver definição à frente).

Plano de Pensões Individual - Como o próprio nome indica é um plano de pensões para um só indivíduo. O plano de pensões individual aceita a transferência do valor dos direitos adquiridos, que o trabalhador tinha como membro de um esquema de pensões.

Plano "Section-32" - É semelhante ao plano de pensões individual mas garante que, quando a transferência é de um esquema "contracted-out", a pensão mínima será providenciada na idade normal de reforma.

Salary Cap - Tecto salarial máximo para os planos de pensões, para trabalhadores que se juntem a um esquema depois de 1/6/1989.

Transfer Club - Garante aos trabalhadores, que saem de um esquema no sector público para outro nas mesmas condições, a transferência de um valor, que lhes assegura que os seus benefícios adquiridos não serão afectados com a transferência. Os esquemas pertencentes a este clube são obrigados a pagar e a aceitar transferências ao negociar com qualquer esquema.

Valor de transferência - Soma em dinheiro, a transferir do esquema antigo para o novo esquema, e que representa o valor dos direitos adquiridos de cada participante.

RESUMO

Por ser um sistema já em desenvolvimento, e por se ter deparado com os mesmos problemas que existem actualmente em Portugal no que diz respeito ao sistema de Segurança Social, temos por base do nosso estudo o sistema de pensões do Reino Unido. Este assenta fortemente num sistema com planos de pensões privados.

Tal como se verificou no Reino Unido, também em Portugal o nosso sistema se encontra numa fase de provável ruptura se não surgir nenhuma alternativa ao sistema actual de repartição pura.

Apresentamos o sistema actual de pensões do Reino Unido, assim como as principais alterações legislativas que foram sendo introduzidas, sobretudo ao longo da última década, de forma a melhorar e garantir os direitos dos trabalhadores.

Embora se venha constantemente a tentar melhorar, se não existir uma legislação muito apertada, que seja adequada e específica à transferência do valor das responsabilidades entre esquemas de pensões, haverá sempre injustiças conforme se tenta demonstrar com base nos conceitos actuariais apresentados. Na maior parte dos casos quem perde com a transferência é o trabalhador.

Verificamos que há necessidade de uma reforma profunda do sistema em Portugal, de forma a ser possível a continuidade da solidariedade social. Essa reforma pode passar por uma adaptação do sistema do Reino Unido, com algumas melhorias em termos de benefícios garantidos, com uma reestruturação da taxa social única (TSU) e com alguns incentivos fiscais.

Palavras-chave: Direitos Adquiridos, Planos de Pensões, *Valor de Transferência*, Segurança Social, Repartição / Capitalização, Portugal / Reino Unido

ABSTRACT

As base of our study we chose the system of pensions of the United Kingdom, since it is already in a development phase and because it has been confronted with similar problems to the ones Portugal is facing at the moment as far as the system of Social Security is concerned. The British system lays mainly in a system of schemes of private pensions.

As it occurred in the United Kingdom, also in Portugal our system will find itself in a phase of probable collapse if no alternative to the present system of pure distribution is found.

We display the present system of pensions of the United Kingdom, as well as the main legislative changes which were introduced, mainly during the last decade, to improve and guarantee the rights of the workers.

In spite of all the constant steps forward, if a tight legislation is not enforced, adapted and specific to the transference of the value of the responsibilities between pension schemes, there will always be injustice, as we try to demonstrate according to the actuarial concepts presented. On most of the cases, it is the worker who loses with the transference.

We conclude to the need of a major restructuring of the system in Portugal, in a way that makes possible the prosecution of a policy of social solidarity. This reform may benefit from an adaptation to the system of the United Kingdom, with the introduction of some improvements on guaranteed benefits, a restructuring of the TSU and with some tax incentives.

Key-words: Acquired Rights, Pension Schemes, Transfer Value, Social Security, Distribution / Capitalisation, Portugal / United Kingdom

ÍNDICE

Índice de quadros	12
Índice de gráficos	13
Índice de anexos	14
Prefácio	15
Agradecimentos	16
Introdução	17
1. Apresentação prévia do caso do Reino Unido	21
1.1. Breve história sobre a transferência de pensões diferidas	21
1.1.1. Principal legislação introduzida	23
1.2. Condições para a preservação dos direitos	25
1.3. Que opções existem para a transferência dos direitos adquiridos?	26
1.4. Qual será a melhor opção?	28
1.5. Existem limites no cálculo do <i>valor de transferência</i> ?	29
2. Direitos dos trabalhadores	32
2.1. Garantias do Estado	32
2.1.1. Idade normal de reforma	33
2.2. Esquemas "contracted-out"	34
2.3. Contribuições	37
2.4. Legislação	38
2.5. Cálculo do <i>valor de transferência</i>	45
2.6. Benefícios depois da transferência	51

3. Aspectos actuariais	55
3.1. Probabilidade de morte	55
3.1.1. Função sobrevivência	55
3.1.2. Tempo de vida futura de um indivíduo de idade x	55
3.1.3. Força de mortalidade	57
3.2. Teoria dos multidecrementos	58
3.3. Valor actual das responsabilidades	63
3.3.1. Nível de financiamento	63
3.3.2. Método de cálculo	65
3.3.3. Valor actual dos direitos adquiridos	65
4. Problemas com os valores de transferência	67
4.1. Revalorização	70
4.2. Esquemas de benefícios	73
4.3. Alteração do salário	76
4.4. Pressupostos actuariais	78
4.5. Despesas	80
4.6. Impacto dos diversos factores	82
5. Análise de alguns factores no cálculo do valor de transferência	84
5.1. Estudo 1 - <i>Valor de transferência</i> calculado com uma taxa de rendimento superior e uma taxa de crescimento salarial inferior	85
5.2. Estudo 2 - <i>Valor de transferência</i> calculado com uma taxa de crescimento de pensões inferior	89
5.3. Estudo 3 - Um salário superior no novo esquema	93

ÍNDICE DE QUADROS

N.º do Quadro	Localização Capítulo	Página	Título
1	1	31	Limites de capital não sujeito a impostos na idade de reforma
2	2	33	Pensão paga pelo SERPS
3	2	34	Idade normal de reforma das mulheres
4	2	37	Contribuições da entidade empregadora e do empregado para a Segurança Social
5	2	42	Legislação mais importante sobre esquemas de pensões e preservação dos direitos adquiridos dos trabalhadores
6	4	72	Impacto da revalorização
7	4	83	Impacto dos diferentes factores que podem alterar o <i>valor de transferência</i> e a atribuição de antiguidade no novo esquema
8	5	86	Montante do <i>valor de transferência</i> , estudo 1
9	5	86	Impacto no tempo de serviço passado, estudo 1
10	5	88	Impacto no valor do benefício projectado, estudo 1
11	5	90	Montante do <i>valor de transferência</i> , estudo 2
12	5	91	Impacto no tempo de serviço passado, estudo 2
13	5	93	Impacto no valor do benefício projectado, estudo 2
14	5	94	Montante do <i>valor de transferência</i> , estudo 3
15	5	95	Impacto no tempo de serviço passado, estudo 3
16	5	97	Impacto no valor do benefício projectado, estudo 3
17	Anexo 1	128	Limites máximo e mínimo de salários para a Segurança Social

ÍNDICE DE GRÁFICOS

N.º do Gráfico	Localização Capítulo	Página	Título
1	5	87	Incremento/Redução no tempo de serviço passado, estudo 1
2	5	92	Incremento/Redução no tempo de serviço passado, estudo 2
3	5	96	Incremento/Redução no tempo de serviço passado, estudo 3
4	Anexo 2	129	Função de sobrevivência
5	Anexo 2	130	Probabilidade de saída de serviço em cada ano

ÍNDICE DE ANEXOS

N.º do Anexo	Localização Página	Título
1	128	Limites salariais para a Segurança Social
2	129	Bases demográficas e pressupostos actuariais
3	131	Alguma legislação:
	131	CIRS - Artigo 2º - Rendimentos da categoria A
	133	CIRC - Artigo 38º - Realizações de Utilidade Social
	136	EBF - Artigo 20º-A - Contribuições das entidades patronais para regimes de Segurança Social

PREFÁCIO

De acordo com os estudos que se encontram a ser desenvolvidos sobre o sistema de Segurança Social e, com a quase certeza da falta de capacidade do Estado em garantir o pagamento das futuras reformas em Portugal, conforme é mostrado no recente Livro Verde da Segurança Social, há necessidade de encontrar alternativas.

Sendo uma das possíveis hipóteses de reestruturação do sistema a complementaridade através de Planos de Pensões, é com o intuito de contribuir de alguma forma, que baseio a minha Tese de Mestrado na transferência dos direitos adquiridos entre Planos de Pensões.

Agradeço,

Aos meus pais, por tudo;

Ao Zé, pelo incentivo, o apoio e a paciência demonstrados durante a preparação e elaboração do presente trabalho;

À Mena, pela amizade, companheirismo e pertinência dos seus comentários;

À Luizete e ao Rui, responsáveis por algumas vírgulas;

Ao Dr. Jorge Garcia, não só por ser meu orientador como também pela compreensão demonstrada durante a realização do mestrado, e ainda por tudo quanto me ensinou na área de Fundos de Pensões;

E, finalmente, a todos os restantes amigos e colegas que de alguma forma se interessaram pela realização desta dissertação.

INTRODUÇÃO

O trabalho que nos propusemos realizar tem por base o sistema de pensões no Reino Unido. Embora seja um dos sistemas mais desenvolvidos da Europa, também tem os seus problemas tanto a nível teórico, como seja a legislação, quer a nível prático, aquando do cálculo do *valor de transferência*.

Ficou claro, em 1980, que o Estado não tinha capacidade de providenciar reservas suficientes para fazer face ao pagamento das pensões de reforma por velhice.

A resposta do Governo a este problema foi a promoção dos planos de pensões privados. Para isso criou incentivos, como a diminuição da taxa de contribuição para a Segurança Social, quer dos trabalhadores, quer das empresas.

No passado, as transferências entre planos de pensões eram muito ocasionais, o que significa que um participante podia vir a receber tantas pensões como o n.º de empresas em que trabalhou. Actualmente, com o aumento e a generalização das transferências de responsabilidades entre Fundos, um participante, com pensões originárias de vários esquemas, pode receber uma pensão única na idade de reforma.

A introdução de legislação a partir de 1980, e o aparecimento dos planos de poupança individuais, criaram um ambiente propício ao florescimento das transferências. Apesar destes progressos, os direitos adquiridos e o método de cálculo do *valor de transferência* continuam a ser um assunto muito controverso.

São colocadas muitas questões, como por exemplo, se um crescimento de pensões extraordinário deve ser incluído no cálculo do *valor de transferência*. Se não foi feita nenhuma provisão para esse aumento, pode ser posto seriamente em risco o nível de financiamento do esquema, com a sua inclusão no cálculo.

Mas se esse crescimento estava a ser financiado, porque não inclui-lo no cálculo do *valor de transferência*?

A solução para esta situação e muitas outras semelhantes, parece ser o pedido dos responsáveis dos esquemas feito aos actuários, para determinarem até onde é que esses benefícios podem ser considerados no cálculo do *valor de transferência*, sem pôr em risco o esquema.

Pretende-se fazer uma abordagem aos direitos dos participantes nos esquemas de pensões, assim como uma análise de alguns dos factores que podem influenciar o cálculo do *valor de transferência*. Vamos verificar se esses factores actuam positiva ou negativamente. Far-se-á ainda uma aproximação ao caso de Portugal, e à possibilidade de implantação de um sistema complementar à Segurança Social semelhante ao estudado.

Para melhor compreensão e de forma a facilitar a leitura, a presente tese encontra-se dividida em diversos capítulos, conforme se apresenta seguidamente.

Capítulo 1, Apresentação prévia do caso do Reino Unido - será feita uma apresentação prévia do caso particular do Reino Unido, das condições para a preservação dos direitos adquiridos dos trabalhadores em caso de mudança de

emprego e quais as opções que existem para melhor garantir esses direitos.

Capítulo 2, *Direitos dos trabalhadores* - vamos abordar as garantias dadas pelo Estado e tentar perceber qual a melhor situação para o trabalhador, se contribuir apenas para a Segurança Social, ou pertencer a esquemas complementares de pensões. Far-se-á uma apresentação da legislação mais importante que tem vindo a ser alterada e criada, e que tem surgido nos últimos anos, no Reino Unido, com vista a melhorar e a garantir os direitos dos trabalhadores. Serão apresentados os passos a seguir no cálculo de um *valor de transferência*.

Capítulo 3, *Aspectos actuariais* - apresentação de algumas noções actuariais fundamentais para o cálculo do *valor de transferência*.

Capítulo 4, *Problemas com os valores de transferência* - serão apresentados diversos factores específicos que podem interferir no cálculo do *valor de transferência* e tornar a transferência dos direitos adquiridos difícil para o trabalhador.

Capítulo 5, *Análise de alguns factores no cálculo do valor de transferência* - vamos quantificar os diferentes factores que entram positivamente, ou negativamente, no cálculo do *valor de transferência*.

Capítulo 6, *O caso de Portugal* - por fim, far-se-á uma abordagem ao caso particular de Portugal e a uma possível adaptação do modelo estudado anteriormente. Referir-se-ão algumas vantagens e desvantagens desse sistema em relação ao actual, assim como alguns pontos da legislação que devem ser alterados.

Em anexo, são apresentadas algumas informações que poderão ser úteis para a total compreensão deste trabalho, como os parâmetros e pressupostos actuariais, assim como as bases demográficas, utilizados em todo o trabalho desde que nada seja dito em contrário.

1. APRESENTAÇÃO PRÉVIA DO CASO DO REINO UNIDO

Até 1978, os esquemas de pensões privados existentes eram apenas um benefício que algumas entidades empregadoras queriam oferecer aos seus trabalhadores. A esses esquemas está associado um Plano de Pensões que define o tipo de benefício que o participante terá, assim como as condições necessárias para adquirir esse benefício.

Os Planos de Pensões podem ser considerados de *contribuição definida* ou de *benefício definido*. De benefício definido quando é preestabelecido o valor da pensão a pagar. De contribuição definida se a contribuição é fixa e o valor da pensão a pagar depende do montante que foi acumulado, quer pelas contribuições, quer pela capitalização.

Estes Planos de Pensões podem ainda ser *contributivos*, se o participante também contribui, ou *não contributivos*, se é apenas responsabilidade da entidade empregadora.

Será nomeado um responsável pelo esquema de pensões que entrega a sua gestão a um depositário, habitualmente correctoras que actuam neste mercado e no de seguros.

1.1. BREVE HISTÓRIA SOBRE A TRANSFERÊNCIA DE PENSÕES DIFERIDAS

Até 1975 a maior parte dos trabalhadores pertencentes a um esquema de pensões e que trocassem de emprego, não tinham qualquer direito aos benefícios que foram

conquistando enquanto membros do esquema, apenas tinham direito à devolução das contribuições por si realizadas.

Um pequeno número de esquemas de pensões permitia os direitos adquiridos onde se garantia, a quem deixava o esquema, um benefício diferido constituído com base nas contribuições feitas pela entidade empregadora. Mas este tipo era muito raro. Mesmo nestes esquemas, quando era dado ao participante o direito de poder receber um capital no momento da saída; em maioria era o que se verificava, e conseqüentemente a perda dos direitos adquiridos. Portanto, na maior parte dos casos, quando o trabalhador mudava de emprego, perdia o direito a qualquer pensão.

Uma excepção importante diz respeito ao sector público. Para esses esquemas existia - e ainda existe, embora o seu número seja muito inferior - um "transfer club", que garante aos trabalhadores que saem de um esquema no sector público para outro nas mesmas condições, a transferência de um valor, que lhes assegura que os benefícios adquiridos não serão afectados com a transferência. Os esquemas pertencentes a este clube são obrigados a pagar e a aceitar transferências, ao negociar com qualquer esquema.

A partir de 1975, sucessivas alterações têm vindo a ser implementadas, de forma a garantir a protecção dos direitos dos trabalhadores.

Hoje em dia, a saída de um trabalhador de uma empresa com plano de pensões, na maior parte dos casos dá direito à obtenção de uma pensão diferida, que pode ser transferida. Essa transferência normalmente envolve o pagamento de um capital, que

representa o valor dos direitos adquiridos, do esquema de onde o trabalhador sai para outro esquema.

Embora pertencer a uma empresa com um plano de pensões seja muito bom, existem membros que optam por sair do esquema e adquirir um plano de pensões individual ou um plano do tipo "Section-32". As estes participantes dá-se o nome de "opt-out". As empresas por vezes ganham com esta situação, pois deixam de pagar contribuições para esses empregados e não são obrigadas a aumentar-lhes o salário.

O Plano de Pensões Individual aceita a transferência do valor dos direitos adquiridos, que o trabalhador tinha como membro de um esquema de pensões. O plano "Section-32" é semelhante ao plano de pensões individual, mas garante que, quando a transferência é de um esquema "contracted-out", a pensão mínima será providenciada na idade normal de reforma.

1.1.1. PRINCIPAL LEGISLAÇÃO INTRODUZIDA

Podemos enunciar algumas das principais medidas tomadas para proteger os direitos dos trabalhadores [Gamester, 1994]:

1 - Em 1973, introdução do conceito de "preservação da pensão" para quem muda de emprego.

O direito aos benefícios constituídos foi dado a quem tinha 26 anos de idade e 5 anos completos como participante de um esquema de pensões. No entanto, os benefícios eram apenas pensões congeladas. Não havia direito a transferir o capital para outro esquema de pensões, tinha que permanecer no esquema que o participante deixava.

- 2 - Em 1981, aparecimento do **primeiro produto para transferência de direitos** — "Section-32". É um veículo através do qual, se o participante que sai de um esquema quer transferir o capital, os responsáveis do esquema *podem* transferir as suas responsabilidades com os direitos adquiridos, ao comprar uma apólice para esse ex-participante.
- 3 - Em 1985, foi introduzido o direito legal dos participantes que mudam de emprego transferirem os seus direitos de pensão para o esquema do novo empregador, ou, alternativamente, para um esquema individual. Em qualquer dos casos, a transferência é feita através do pagamento de uma soma em dinheiro, a que se chama **valor de transferência**, do esquema antigo para o novo.
- Também pela primeira vez foi introduzida alguma protecção contra a inflação, para os benefícios diferidos em esquemas de pensões. Esta protecção equivale à revalorização das pensões diferidas, mas apenas no que diz respeito à pensão mínima garantida.
- 4 - Em 1986, torna-se possível a transferência dos direitos para um **Plano de Pensões Individual**.
- Com o direito dos participantes a um *valor de transferência* desde 1985, aparecem os planos de pensões individuais como um destino para esse *valor de transferência*.
- 5 - Em 1990, a **revalorização estende-se à pensão total**. Todos os benefícios diferidos garantidos (em excesso da pensão mínima garantida) passam a estar protegidos contra a inflação, durante o período de diferimento até à reforma. Esta

decisão aumenta a complexidade do cálculo do *valor de transferência* e aumenta o seu valor.

1.2. CONDIÇÕES PARA A PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS

A legislação inglesa obriga a que, se um trabalhador pertence a um plano de pensões há pelo menos dois anos, tenha direito à preservação dos direitos adquiridos.

A data máxima a que o trabalhador tem direito ao pagamento do *valor de transferência* é até um ano antes da idade normal de reforma.

- O que acontece se o trabalhador pertencer há menos de dois anos ao esquema em que se encontra actualmente?

Em qualquer tipo de plano o participante terá sempre direito às contribuições por si realizadas. Essas contribuições ser-lhe-ão restituídas como um valor monetário, mas sujeito a um imposto de, pelo menos, 20%.

Pode acontecer que o esquema seja mais generoso do que a lei exige, e que o participante tenha sempre direito às contribuições feitas, quer por si quer pela entidade empregadora. As contribuições feitas pela entidade empregadora não podem ser entregues em dinheiro, constituirão um direito ou benefício adquirido que é transferido para outro esquema, individual ou em grupo. No caso de o *valor de transferência* ir para o plano de pensões do novo empregador, o tempo a que diz respeito deverá vir a contar, na totalidade ou em parte, para a aquisição dos dois anos referidos anteriormente, como participante de um plano de pensões e

assim garantir o seu direito ao benefício adquirido.

- Se o trabalhador pertencer a um esquema de **contribuição definida** há pelo menos dois anos?

Neste caso o participante tem direito ao total das suas contribuições (caso tenham ocorrido), às contribuições da entidade empregadora, assim como os rendimentos por elas gerados. A soma de todos esses valores constitui o seu *valor de transferência*.

- Se o trabalhador pertencer a um esquema de **benefício definido** há pelo menos dois anos?

Não é fácil para o participante determinar neste caso o seu *valor de transferência*. Consta de um complicado cálculo técnico que reflecte, não só o valor da pensão mas também outros benefícios como a sobrevivência, o crescimento de pensões, a taxa de rendimento. Também depende da idade e da antiguidade, quanto mais elevadas forem, maior é o valor a transferir.

1.3. QUE OPÇÕES EXISTEM PARA A TRANSFERÊNCIA DOS DIREITOS ADQUIRIDOS?

Essencialmente existem três opções:

1º *Deixar o dinheiro no esquema actual até à idade de reforma.*

Em geral, o participante não necessita de accionar qualquer mecanismo, o direito à preservação da pensão diferida no esquema é automático, mas o participante deve manter contacto com o esquema que deixa. A pensão assim preservada,

deve beneficiar de qualquer aumento que seja feito no esquema.

Se o esquema é de contribuição definida, o seu valor deve aumentar segundo o rendimento do esquema.

Se o esquema é de benefício definido, é garantido um benefício mínimo. Benefícios acima da pensão mínima garantida, para quem saia de um esquema depois de 1/1/91, têm que ser revalorizados em 5% ou pelo índice de preços no consumidor, se menor. Depois das pensões se encontrarem em pagamento, a partir de 6/4/97, têm que ser aumentadas em 5% ou segundo o índice de preços no consumidor, se menor.

2º Pedir que o valor de transferência seja transferido para o esquema do novo empregador (no caso de existir - as entidades empregadoras não são obrigadas a constituir planos de pensões para os empregados).

Se o novo esquema é de contribuição definida, o benefício deve ser aumentado segundo o rendimento do esquema. Não pode ser dada qualquer garantia de quanto é que vai ser o valor dos benefícios na idade de reforma.

Se o novo esquema é de benefício definido provavelmente haverá a oportunidade de comprar uma determinada antiguidade ou um montante fixo como benefício complementar. A compra de antiguidade irá gerar benefícios em função do seu salário final no novo empregador.

3º O valor de transferência pode ainda ser entregue a um Plano de Pensões Individual, ou a um plano do tipo "Section-32".

Se for feita esta escolha, há que considerar diversos aspectos, de entre os quais se salientam alguns:

- o participante deixa de ter qualquer contacto com o ex-empregador;

- há uma perda de benefícios garantidos (só é garantida a pensão mínima nas apólices tipo "Section-32");
- há uma perda dos aumentos garantidos ou que possam ocorrer;
- há uma perda da possibilidade de partilhar, no futuro, da existência de um sobrefinanciamento do esquema.

Quer o *valor de transferência* seja pago para um novo esquema de benefício definido, quer seja para um esquema individual, o seu valor deverá ser sempre o mesmo.

1.4. QUAL SERÁ A MELHOR OPÇÃO?

Se o plano é de **contribuição definida** é necessário tentar saber onde é que a taxa de rendimento poderá ser melhor, se no esquema actual, no próximo ou no individual. Se a rentabilidade do esquema actual for boa, talvez não seja boa ideia retirar o *valor de transferência* e sim deixá-lo aí até à idade de reforma, em particular poder-se-ão evitar os custos com transferências para um Plano de Pensões Individual.

Se o plano é de **benefício definido**, um ponto muito importante a saber é quais as garantias que são dadas quanto ao incremento dos benefícios, antes e depois da reforma.

Por lei, existe uma pensão mínima garantida, que no período de diferimento é revalorizada segundo o crescimento salarial médio, ou segundo uma percentagem fixa, actualmente 7%. Qualquer pensão excedendo a mínima, deverá ser revalorizada segundo o índice de preços no consumidor, num máximo de 5%. Se o esquema é mais generoso do que a lei obriga, esse crescimento pode ser superior a esse valor

mínimo obrigatório.

Se o crescimento da pensão é garantido, então esse é um factor que também tem que estar reflectido no *valor de transferência*; mas se o crescimento da pensão não está garantido no plano, mas na prática é sempre dado pela empresa, então nesse caso é melhor deixar o valor no esquema em que está, pois esse crescimento não se vai reflectir no *valor de transferência*. Existem alguns esquemas, sobretudo no sector público, que garantem o crescimento de pensões segundo o índice de preços no consumidor. Normalmente esta garantia não é dada por qualquer outro tipo de esquema. Neste caso, também é aconselhável deixar o *valor de transferência* no esquema em que se encontra, até à idade de reforma.

Se o trabalhador estiver mesmo decidido a levar consigo o seu *valor de transferência*, então é frequentemente melhor que o faça para o esquema do novo empregador (caso exista) do que para um esquema individual. Não será necessário pagar despesas extra de transferência. O valor transferido para o novo esquema vai provavelmente comprar um benefício extra hoje, que será automaticamente associado ao salário à idade de reforma, garantia esta que, provavelmente, não é conseguida numa seguradora com um plano individual.

1.5. EXISTEM LIMITES NO CÁLCULO DO VALOR DE TRANSFERÊNCIA?

O "Inland Revenue", limita os benefícios que podem ser pagos na idade de reforma, limitando os valores que podem ser pagos sem ser taxados. Nestes casos, o esquema primitivo tem que limitar o *valor de transferência*. Por outras palavras, se o esquema primitivo estiver muito bem financiado, ou se for um esquema muito generoso, o participante pode atingir esses limites, daí que o *valor de transferência* seja limitado. Isto tem particular importância para trabalhadores com salários

superiores ao "salary cap", que é o limite para os salários pensionáveis para trabalhadores que se juntem a um esquema depois de 1/6/1989, em 1995/96 esse limite era de £78.600.

O *valor de transferência* será obrigatoriamente calculado com base nesse salário máximo e apenas com um crescimento máximo igual ao índice de preços no consumidor. Apenas afecta quem muda de esquema, pode dizer-se que é um custo por mudar de emprego. Se este cálculo reduz o *valor de transferência*, então talvez seja melhor mantê-lo no primeiro esquema, onde o salário pode crescer acima do índice de preços no consumidor, ou as responsabilidades possam estar sobrefinanciadas.

Outro limite a considerar é um máximo de $\frac{2}{3}$ do salário final para a pensão. Se se prevê que o trabalhador vai ter uma pensão superior a $\frac{2}{3}$ do salário final, então isso também será considerado no cálculo do *valor de transferência*.

O novo empregador pode receber o *valor de transferência* e oferecer ao trabalhador apenas um benefício calculado com base nesse valor e, portanto, limitado pelo "salary cap"; ou pode querer compensar o trabalhador por essa perda de benefícios, nesse caso pode dar-lhe um aumento salarial no valor correspondente à contribuição que não é feita acima do "salary cap". Mas isso obriga o trabalhador a pagar impostos. De outra forma, o empregador pode estabelecer um esquema de pensões adicional, não aprovado pelo "Inland Revenue", para pagar benefícios extra. O trabalhador pode receber, desse esquema, um determinado capital na idade de reforma, sem pagar impostos. Mas como esse esquema não é aprovado, as

contribuições não são obrigatórias, é necessário ter a certeza que elas são feitas, de forma a garantir esse benefício.

Também existem limites para receber esse capital na idade de reforma, sem pagar impostos, limites esses que têm vindo a ser reduzidos ao longo dos anos:

QUADRO 1 - Limites de capital não sujeito a impostos na idade de reforma

DATA DE ENTRADA NO ESQUEMA	CAPITAL MÁXIMO NA IDADE NORMAL DE REFORMA
ATÉ 17/3/87	1,5 × salário sem limite
ATÉ 31/5/89	o menor de 1,5 × salário ou £150.000
A PARTIR DE 1/6/89	1,5 × salário com o salário limitado a £78.600

Fonte: Barnett Waddingham & Company (1990),

Changing Jobs - and Pensions!: A Guide for Mobile Executives

Este limite salarial diz respeito a 1995/96, crescendo anualmente segundo o índice de preços no consumidor.

Se transferir o valor do esquema para um plano de pensões individual, vão existir outras limitações:

- Na idade de reforma apenas se pode receber $\frac{1}{4}$ do capital sem pagar impostos;
- Não há nenhum limite no montante;
- A apólice individual pode ter custos muito elevados;
- O benefício depende inteiramente do sucesso dos investimentos;
- Não há qualquer contribuição da empresa.

2. DIREITOS DOS TRABALHADORES

2.1. GARANTIAS DO ESTADO

No Reino Unido, *o esquema actual de benefícios garante que o Estado paga uma pensão básica de velhice*. Para 1996/97 é de £61,15 por semana e por pessoa, desde que tenha adquirido direito à pensão ao fazer contribuições para a Segurança Social, durante pelo menos 90% do tempo da sua carreira profissional, e £97,75 para um casal em que a mulher não tem direito a pensão.

Em complemento a esta pensão, *existe uma segunda pensão suportada pelas empresas e eventualmente pelos empregados, representada pelo SERPS, e que oferece benefícios em função dos salários*. Existe um grande número de empresas com o seu próprio esquema de pensões. Estas empresas estão legalmente autorizadas a não pertencer ao SERPS e os seus esquemas são chamados "contracted-out". A maior parte dos melhores planos de pensões encontram-se nesta situação.

Verificou-se que a pensão de velhice paga pelo estado, que era cerca de 25% da média salarial nacional, estava a diminuir drasticamente. Foi então introduzida, em 1978, uma pensão oferecida pelo SERPS, variando o seu valor consoante o ano de reforma do trabalhador, como se mostra no quadro seguinte:

QUADRO 2 - Pensão paga pelo SERPS

DATA DE REFORMA	PENSÃO A PAGAR
ANTES DE 5/4/2000	$\frac{1}{80}$ por cada ano desde 1978 com um máximo de 25%
ENTRE 6/4/2000 E 5/4/2010	$\frac{25}{N}\%$ por cada ano entre 6/4/78 e 5/4/88 $\frac{(20 + X)}{N}\%$ por cada ano a partir de 6/4/88
DEPOIS DE 6/4/2010	$\frac{25}{N}\%$ por cada ano entre 6/4/78 e 5/4/88 $\frac{20}{N}\%$ por cada ano a partir de 6/4/88

Fonte: Reardon, Anthony M. (1994), *Allied Dunbar Pensions Handbook*

Sedgwick Noble Lowndes (1995/96), *The Guide to Pensions and Labour Law in Europe*

N = número de anos de trabalho depois de 5/4/1978

X = 0,5 por cada ano desde a data de reforma até 5/4/2010

Estas percentagens são aplicadas sobre os salários revalorizados, segundo o índice médio nacional de crescimento salarial, e limitados pelo LEL e pelo UEL.

2.1.1. IDADE NORMAL DE REFORMA

Numa perspectiva de aproximação dos direitos e deveres entre homens e mulheres proceder-se-á, a partir de Abril de 2010 e até ao ano 2020, ao aumento gradual da idade normal de reforma das mulheres até atingir os 65 anos.

Actualmente, a idade normal de reforma para as mulheres é aos 60 anos e para os homens aos 65 anos.

Esse incremento far-se-á da seguinte forma [Reardon, 1994]:

- Mulheres com data de nascimento inferior a 6/4/1950 reformar-se-ão aos 60 anos;
- Com data de nascimento superior a 6/4/1955 reformar-se-ão aos 65 anos;
- Para as mulheres que nasceram entre 6/4/1950 e 6/4/1955 o aumento da idade de reforma será gradual, por exemplo:

QUADRO 3 - Idade normal de reforma das mulheres

DATA DE NASCIMENTO	IDADE DE REFORMA
6/4 a 5/5/1950	60 anos e 1 mês
6/10 a 5/11/1950	60 anos e 7 meses
6/4 a 5/5/1951	61 anos e 1 mês
6/10 a 5/11/1951	61 anos e 7 meses
6/4 a 5/5/1952	62 anos e 1 mês
6/10 a 5/11/1952	62 anos e 7 meses
6/4 a 5/5/1953	63 anos e 1 mês
6/10 a 5/11/1953	63 anos e 7 meses
6/4 a 5/5/1954	64 anos e 1 mês
6/10 a 5/11/1954	64 anos e 7 meses

Fonte: Reardon, Anthony M. (1994), *Allied Dunbar Pensions Handbook*

Para datas de nascimento entre os exemplos anteriores, a idade de reforma será proporcional. Assim, uma mulher que nasceu em 9/7/1953, terá uma idade de reforma de 63 anos e 4 meses, o que corresponde a reformar-se em 9/11/2016.

2.2. ESQUEMAS "CONTRACTED-OUT"

Um esquema "contracted-out" é obrigado, por lei, a garantir certos benefícios mínimos em vez dos benefícios garantidos pelo SERPS. Num plano de **benefício definido** é garantida uma pensão mínima similar à abonada se a empresa pertencesse ao SERPS. Num plano de **contribuição definida**, as contribuições terão que ser no

mínimo iguais às que seriam feitas para a Segurança Social, essa contribuição assegurará os direitos mínimos dos participantes.

Existe um grande número de esquemas que oferecem aos seus participantes benefícios superiores a esse mínimo. Habitualmente é melhor para o trabalhador pertencer a um esquema deste tipo do que ao SERPS. Encontram-se na situação de trabalhadores participantes de esquemas "contracted-out", cerca de 50% da população activa do Reino-Unido. Estes trabalhadores receberão, para além da pensão do esquema, a pensão básica de velhice dada pelo estado.

Fazer um esquema "contracted-out" numa base de contribuição definida é aconselhável para pequenas empresas que, fazendo parte do pacote de benefícios da empresa, querem garantir uma boa pensão aos seus empregados. Este tipo de esquemas tornou-se mais acessível a partir de 1986, como se verá em seguida.

Até 1986, para que um esquema pudesse ser "contracted-out" tinha que satisfazer determinadas condições mínimas, das quais se seguem as mais importantes:

- 1) O esquema de pensões tinha que garantir pensões calculadas com base em 1/80 do salário final (ou da média salarial revalorizada segundo a média nacional salarial), por cada ano de serviço, num máximo de 40 anos;
- 2) Trabalhadores que deixassem o serviço antes da idade normal de reforma, tinham direito a que a sua pensão mínima garantida fosse revalorizada entre a data de saída e a data normal de reforma.

A partir de 1986 deixa de haver necessidade de satisfazer essas condições, mas apenas garantir a pensão mínima obrigatória. Isto veio beneficiar, em especial, os esquemas com populações jovens, pois a pensão mínima a garantir é muito inferior aos requisitos mínimos exigidos até então.

Exemplo:

Idade de entrada: 25 anos

Segundo os requisitos anteriores:

$$\frac{1}{80} \times 40 \times Sf = 50\% \times Sf$$

onde Sf é o salário final;

Pensão mínima obrigatória actual:

máximo de 25% da média salarial (calculada com salários entre o LEL e o UEL)

Verifica-se que, com os requisitos anteriores, o plano tinha que garantir 50% do salário final, o que é substancialmente superior ao que é obrigatório actualmente.

No caso de um director, é aconselhável não ser "contracted-out", mas sim ter um plano de pensões para executivos, de forma a receber desse plano o limite máximo de $\frac{2}{3}$ do salário final. Na idade de reforma, receberá mais do que os $\frac{2}{3}$, pois vai acumular com a pensão paga pelo SERPS. Se for "contracted-out" irá apenas receber no total $\frac{2}{3}$ do salário final, pois a pensão equivalente à do SERPS entra nesse limite.

2.3. CONTRIBUIÇÕES

As contribuições feitas, quer pelo trabalhador quer pela entidade empregadora para a Segurança Social, estão representadas no quadro seguinte:

QUADRO 4 - Contribuições da entidade empregadora e do empregado para a Segurança Social

TIPO DE ESQUEMA	EMPREGADOR	EMPREGADO	SALÁRIO ANUAL DE INCIDÊNCIA
CONTRACTED-OUT	10,2%	2%	£0 a £3.172
	7,2%	8,2%	£3.173 a £23.660
	10,2%	-	+ £23.660
CONTRACTED-IN (no SERPS)	10,2%	2%	£0 a £3.172
	10,2%	10%	£3.173 a £23.660
	10,2%	-	+ £23.660

(valores referentes a 1996/97)

Fonte: Sedgwick Noble Lowndes (1996/97), *The Guide to Pensions and Labour Law in Europe*

Num esquema "contracted-out", a acrescer a estas contribuições, a entidade empregadora tem ainda que contribuir para o esquema e, na maior parte das vezes, os participantes também são convidados a contribuir.

Verifica-se que num esquema "contracted-out", para salários entre £3.173 e £23.660, há uma redução de 3% para a entidade empregadora e 1,8% para o empregado, nas contribuições para a Segurança Social.

Quando a distribuição etária é jovem, a entidade empregadora pode criar um esquema de pensões que ofereça apenas a pensão mínima obrigatória sem qualquer

custo, pois a redução nas contribuições para a Segurança Social é mais ou menos igual ao custo do esquema. Os benefícios oferecidos por esse esquema não serão melhores do que os oferecidos pelo SERPS.

2.4. LEGISLAÇÃO

Os planos de pensões, no Reino Unido, não são muito populares. A maior parte oferece $\frac{1}{60}$ do salário final por cada ano de serviço, num máximo de $\frac{2}{3}$ do mesmo salário (limite controlado pelo "Inland Revenue"), depois de 40 anos de serviço, ou seja, praticamente toda a vida. De qualquer forma é sempre melhor do que ter apenas a garantia da pensão básica e da pensão mínima garantida pelo SERPS.

A partir de 1973 iniciou-se um processo de melhoria nos esquemas de benefícios, através da introdução de alguma legislação, de forma a oferecer algumas garantias aos seus participantes, como por exemplo o direito a pensões diferidas, a revalorização dessas pensões, o direito a um valor de transferência no caso de mudar de emprego.

Uma questão que ainda não se encontra bem explicada é a crença de que os planos de pensões são pensados para os trabalhadores que se mantêm toda a vida na mesma empresa, ou seja, a ideia que existe é a de meras expectativas e não de direitos adquiridos. O problema é que os participantes em esquemas de pensões, que mudam de emprego não são uma pequena minoria, antes pelo contrário, mas devido a essa crença, têm direito a uma pequena quantia como *valor de transferência*. Esta é uma das razões porque os planos de pensões não são tão bem vistos como deveriam ser.

Apesar da legislação que pretende proteger as expectativas de quem muda de emprego, os participantes quase sempre perdem ao sair. Mas só se apercebem da realidade quando pretendem transferir os seus direitos para um novo esquema. A maior parte das pessoas espera ter direito aos mesmos benefícios, no novo esquema, que tinha no antigo. Por exemplo, se o participante tem 10 anos de antiguidade no esquema antigo, espera ter os mesmos 10 anos no novo, principalmente se o plano de pensões for semelhante. Na prática isso raramente acontece.

.....

Para que os cálculos feitos, quer por quem transfere quer por quem recebe a transferência, sejam mais coerentes deve o actuário facultar o máximo de informação possível acerca dos pressupostos utilizados, nomeadamente taxa de rendimento, taxa de crescimento salarial, taxa de crescimento de pensões, etc..

Provavelmente, em média tem havido uma deterioração dos *valores de transferência* em caso de mudança de esquema, nos últimos anos. Ao mesmo tempo tem havido um grande desenvolvimento dos Planos de Pensões Individuais, pois os trabalhadores preferem passar o *valor de transferência* de um esquema para um plano individual.

O OPB é uma entidade que foi criada em 1973 pela Segurança Social, com capacidade para questionar as condições de financiamento e garantias dos planos de pensões. Assim, em 1981, publicou um relatório que chamava a atenção das autoridades competentes para a *necessidade de protecção dos direitos e expectativas de quem muda de emprego, no que diz respeito a pensões*. O relatório chama a atenção para o facto de que, quem muda de emprego, deve ter direito a receber o mesmo benefício, no que diz respeito ao mesmo número de anos

pensionáveis, que os participantes que ficam no mesmo esquema até à idade de reforma.

É um requisito fundamental que o valor de transferência represente o valor actual dos benefícios com direito a ser preservados. Esse valor deve ser calculado tendo em atenção as taxas de rendimento verificadas no mercado financeiro. Deve reflectir as revalorizações garantidas, antes e depois da idade normal de reforma, assim como todos os benefícios para além do mínimo garantido, a não ser que os responsáveis pelos esquemas decidam de outra forma.

Se, na opinião do actuário, um *valor de transferência* a receber for insuficiente para garantir a pensão mínima, este deve avisar os responsáveis pelo esquema.

A legislação implementada pretende cobrir três áreas fundamentais:

- *Requisitos obrigatórios para a transferência:* Os esquemas têm que facultar o *valor de transferência* a todos os participantes com mais de dois anos de antiguidade. O valor tem que ser calculado por um actuário, e tem que ser pelo menos igual ao valor da reserva para serviços passados dos benefícios adquiridos diferidos, calculados para um participante que sai do esquema. Os benefícios diferidos devem incluir revalorização de 5% ao ano (ou índice de preços no consumidor se inferior) até à idade normal de reforma e devem garantir a pensão mínima exigida por lei.

Direitos de quem muda de emprego: A intenção de legislar foi a de garantir aos participantes de um esquema, que ao deixarem esse esquema antes da idade normal de reforma, obtivessem um capital igual, em valor actual, aos direitos

adquiridos. Os participantes têm normalmente direito a um benefício diferido se estiverem há mais de dois anos no esquema. Num esquema de benefício definido, o capital é calculado numa base de crescimento uniforme, na maior parte dos casos é a proporção do benefício à idade de reforma, respeitante ao tempo de serviço passado. Esse benefício tem que ser revalorizado até à idade normal de reforma, segundo o crescimento do índice de preços no consumidor, num máximo de 5%. Enquanto a legislação dá aos participantes o direito ao *valor de transferência*, não obriga os esquemas a aceitá-lo. No entanto, se um esquema aceitar uma transferência, tem de oferecer benefícios calculados de uma forma consistente com a fórmula de cálculo do esquema originário.

- *Requisitos para os "contracting-out"*: Quando os esquemas "contracted-out" fazem transferências, é preciso assegurar que a responsabilidade da pensão mínima garantida é assumida pelo novo esquema, ou mantida pelo esquema anterior.

Protecção dos benefícios dos "contracted-out": Os responsáveis por um esquema deste tipo têm que ter especial atenção, quando fazem uma transferência, de forma a terem a certeza de que alguém fica responsável pela pensão mínima garantida. Na maior parte dos casos, a transferência será para outro esquema nas mesmas condições e, então, a responsabilidade pode ser passada para esse novo esquema. Se a responsabilidade não é passada para o novo esquema, pode o antigo continuar a assumi-la ou passá-la para uma companhia de seguros ou qualquer outra entidade, onde existam planos de pensões individuais. Quando o benefício é apenas a pensão mínima, os responsáveis do plano podem transferir a responsabilidade para uma companhia de seguros sem o consentimento do participante.

- *Limites do "Inland Revenue"*: Aos esquemas de pensões aprovados é permitido fazer e receber transferências de uns para outros esquemas. As transferências podem também ser feitas para planos de pensões individuais ou planos "Section-32". No entanto, há limites nas transferências que envolvem salários muito elevados, e há também limites nos benefícios que podem ser pagos pelo esquema que recebe a transferência. É importante referir que a legislação para transferências e esquemas "contracting-out" apenas estabelece mínimos e não impede que os esquemas ofereçam mais, dentro dos limites aprovados pelo "Inland Revenue".

No quadro seguinte, resumem-se os pontos mais importantes da legislação sobre esquemas de pensões no Reino Unido:

QUADRO 5 - Legislação mais importante sobre esquemas de pensões e preservação dos direitos adquiridos dos trabalhadores

DATA EFEITO	AUTORIDADE	ACONTECIMENTO
06/04/1975	SSA 1973	Criado o Occupational Pensions Board.
06/04/1975	SSA 1973	Introduzida a preservação dos benefícios. Qualquer participante com 26 anos de idade ou mais, e com 5 anos de serviço tem direito à preservação dos benefícios adquiridos.
06/04/1978	SSPA 1975	Introdução do SERPS.
06/04/1978	SSPA 1975	Introdução dos esquemas "contracted-out", de benefício definido com garantia de pensão mínima.
06/04/1978	SSPA 1975	Igual acesso aos esquemas de pensões para homens e mulheres.
24/07/1981	FA 1981	Introdução das apólices "Section-32".
01/01/1986	SSA 1985	Cai o limite de 26 anos de idade para a preservação de benefícios.
01/01/1986	SSA 1985	Direito ao <i>valor de transferência</i> para qualquer participante que deixe um esquema depois de 01/01/1986.

(continua)

QUADRO 5 - Legislação mais importante sobre esquemas de pensões e preservação dos direitos adquiridos dos trabalhadores (continuação)

DATA EFEITO (continuação)	AUTORIDADE (continuação)	ACONTECIMENTO (continuação)
01/11/1986	SSA 1985	Declaração de informação aos participantes de esquemas de pensões incluindo um relatório anual e contas.
17/03/1987	FA 1987	Limite do capital na idade de reforma, não sujeito a imposto, igual a £150.000.
06/04/1987	SSA 1986	Introdução dos planos de pensões individuais como esquemas "contracted-out".
07/11/1987	SDA 1986	É ilegal fazer os trabalhadores de um sexo reformarem-se antes do outro, embora seja legal existirem diferentes idades de reforma.
06/04/1988	SSA 1986	Introdução dos esquemas "contracted-out" com contribuição definida.
06/04/1988	SSA 1986	Facilidade de pagar contribuições voluntárias adicionais individuais deve ser oferecida por todos os esquemas de pensões.
06/04/1988	SSA 1986	O período para ter direito à preservação de benefícios diferidos passa para 2 anos.
06/04/1988	SSA 1986	Pensões mínimas garantidas depois de 6/4/1988 devem ter um crescimento de 3%.
06/04/1988	CR 1988	Taxa de revalorização da pensão mínima garantida fixada em 7,5%.
01/07/1988	SSA 86 / FA 87	Início dos planos de pensões individuais.
01/06/1989	FA 1989	Introdução do limite para o salário pensionável, "salary cap", inicialmente £60.000, em 1995/96 £78.600.
01/06/1989	FA 1989	O capital não sujeito a imposto, na idade de reforma, é limitado pelo "salary cap".
27/07/1989	FA 1989	Introdução dos esquemas de benefícios "unapproved".
27/07/1989	FA 1989	Podem realizar-se esquemas "unapproved" como complemento dos esquemas aprovados pelo "Inland Revenue".
27/07/1989	FA 1989	Removido limite de £150.000 como o capital máximo a beneficiar na idade de reforma sem sofrer impostos.
01/01/1991	SSA 1990	Revalorização dos benefícios excedentes da pensão mínima garantida em 5% ou o índice de preços no consumidor, o que for mais baixo, para quem deixe um esquema de benefício definido depois de 1/1/91.

(continua)

QUADRO 5 - Legislação mais importante sobre esquemas de pensões e preservação dos direitos adquiridos dos trabalhadores (continuação)

DATA EFEITO (continuação)	AUTORIDADE (continuação)	ACONTECIMENTO (continuação)
06/04/1993	SSA 1993	O montante da redução nas contribuições para a Segurança Social, se as empresas tiverem um esquema "contracted-out", é de 4,8% (3% para o empregador e 1,8% para o empregado).
06/04/1993	O & PPSR 1993	Taxa de revalorização da pensão mínima garantida passa para 7%.
23/06/1994	SSA 1989	Licença por maternidade conta para o tempo de serviço pensionável.
06/04/1997	PA 1995	Introdução de um mínimo de solvência para esquemas de benefício definido.
06/04/1997	PA 1995	Criado o Occupational Pensions Regulatory Authority que vem substituir o OPB.
06/04/1997	PA 1995	Todas as pensões depois de 6/4/97 deverão ter crescimento.
06/04/2000	SSA 1986	Redução da pensão paga pelo SERPS.
DE 6/4/2010 A 2020	PA 1995	Idade de reforma das mulheres passa para os 65 anos, incrementada durante 10 anos.

Fonte: Gamester, Dennis (1994), *Pension Transfers: an Analysis of the Legislation, Regulations & Historical Developments*, National Provident Institution

De forma a proteger os interesses dos participantes existem mais algumas regras importantes que devem ser consideradas:

- Todos os esquemas têm que ter um actuário e um auditor nomeados pelos seus depositários. Nem o actuário nem o auditor podem ser os responsáveis pelo esquema;
- Os depositários não podem investir mais do que 5% das disponibilidades financeiras do esquema na empresa patrocinadora do mesmo, e não lhe podem fazer qualquer empréstimo;

- É também introduzido um *mínimo solvência*, mas que é relativamente fraco, pois é baseado nos salários do ano e com revalorizações mínimas. Existe um prazo legal para a amortização deste valor:
 - Os esquemas têm 5 anos, desde Abril de 1997, para que o activo financeiro represente pelo menos 90% do valor das responsabilidades;
 - Se no final deste período esta situação não se verificar a entidade empregadora tem 1 ano para repor esse nível de financiamento;
 - Depois disso decorre um prazo de 5 anos para chegar aos 100% de nível de financiamento;
 - De 3 em 3 anos o actuário tem que avaliar o nível de financiamento. Se estiver abaixo dos 100%, a entidade empregadora e os depositários do esquema têm que acordar uma contribuição para repor os 100% nos 5 anos seguintes. O actuário terá que verificar a solvência todos os anos e se o nível de financiamento mínimo for abaixo dos 90% a diferença terá que ser reposta.

2.5. CÁLCULO DO VALOR DE TRANSFERÊNCIA

Embora o montante do *valor de transferência* possa variar de esquema para esquema, o seu cálculo deve seguir algumas regras base:

- Calcular o benefício diferido do participante;
- Decidir se, se incluem todos os benefícios, ou só a pensão mínima garantida;
- Calcular o valor actual das responsabilidades adquiridas pelo participante;
- Decidir, caso o esquema seja deficitário, se se reduz o valor a transferir proporcionalmente; ou, se o esquema está sobrefinanciado, se o valor deverá ser incrementado.

Estes pontos estão apresentados com mais detalhe nos parágrafos seguintes.

- **Cálculo dos benefícios diferidos**

O valor a transferir é baseado nos benefícios diferidos a que o participante tem direito, segundo as regras do esquema a que pertence. Esses benefícios têm que representar pelo menos o mínimo requerido por lei, incluindo a revalorização obrigatória até à idade normal de reforma. O primeiro passo para calcular o valor de transferência é determinar quais são esses benefícios.

Sob a legislação de revalorização obrigatória, os participantes têm direito a que as suas pensões diferidas sejam revalorizadas no período entre a sua saída do esquema e a idade de reforma. Essa revalorização é de 7% para a pensão mínima garantida e é feita segundo o índice de preços no consumidor, num máximo de 5% por ano, para valores acima da pensão mínima garantida.

A revalorização dos benefícios diferidos deve incluir também, se for caso disso, o crescimento de pensões depois da idade de reforma.

- **Benefícios extra-mínimo**

Segundo a legislação, o valor calculado tem que ter em conta quaisquer benefícios oferecidos pelo esquema, a não ser que o responsável pelo esquema decida de outra forma. Embora o principal benefício extra-obrigação seja a revalorização dos salários acima do índice de preços no consumidor, outros benefícios podem ser contemplados. Por exemplo, pode considerar-se a hipótese dos participantes se reformarem mais cedo sem redução de benefícios. Esta hipótese deveria ser tida em conta ao calcular o valor de transferência, mas habitualmente os responsáveis

pelo esquema decidem de forma contrária. A inclusão de benefícios extra, acima da pensão mínima garantida, pode fazer uma grande diferença no *valor de transferência*.

Por exemplo, um esquema garante um crescimento de salários de 3%, mas se (usando a possibilidade de dar benefícios superiores), oferecer um crescimento salarial de 4% por ano, o *valor de transferência* poderá ser superior em 10% se se considerar esta taxa em vez de utilizar apenas 3%. Tenha-se em conta que o *valor de transferência* é igual às responsabilidades por serviços passados.

Exemplo:

Idade actual: 55 anos

Tempo Serviço Passado: 30 anos

Idade Normal Reforma: 65 anos

Benefício: $\frac{1}{60} \times TST$

(*TST* - Tempo Serviço Total)

Salário anual: 16.800 u.m.

Hipótese 1:

Taxa crescimento pensões: 0%

Taxa crescimento salarial: 3%

Taxa rendimento: 6%

Nesta hipótese o valor actual dos benefícios totais é de 75.083 u.m. e o valor das responsabilidades por serviços passados, ou seja, o *valor de transferência* é 56.312 u.m.

Hipótese 2:

Taxa crescimento pensões: 0%

Taxa crescimento salarial: 4%

Taxa rendimento: 6%

Nesta hipótese o valor actual dos benefícios totais é de 82.700 u.m. e o valor das responsabilidades por serviços passados, ou seja, o *valor de transferência* é de 62.025 u.m..

Como se pode verificar, o acréscimo de um benefício extra, ou seja, a garantia de um crescimento salarial superior, pode aumentar o *valor de transferência* substancialmente.

- **Valor actual das responsabilidades**

Para o cálculo do valor actual das responsabilidades não existe nenhuma imposição para alguns pressupostos actuariais, como por exemplo, a taxa de rendimento.

O *valor de transferência* calculado como sendo o valor actual das responsabilidades varia de acordo com os pressupostos actuariais utilizados, onde um dos mais importantes é a taxa de actualização utilizada no cálculo desse valor actual. Uma pequena diferença na taxa de rendimento pode originar grandes diferenças no *valor de transferência*. O decréscimo de 1% na taxa de rendimento

pode aumentar o *valor de transferência* em mais de 20%.

Exemplo:

Idade actual: 55 anos

Tempo Serviço Passado: 30 anos

Idade Normal Reforma: 65 anos

Benefício: $\frac{1}{60} \times TST$

(*TST* - Tempo Serviço Total)

Salário anual: 16.800 u.m.

Hipótese 1:

Taxa crescimento pensões: 0%

Taxa crescimento salarial: 3%

Taxa rendimento: 6%

Nesta hipótese o valor actual dos benefícios totais é de 75.083 u.m. e o valor das responsabilidades por serviços passados, ou seja, o *valor de transferência* é de 56.312 u.m..

Hipótese 2:

Taxa crescimento pensões: 0%

Taxa crescimento salarial: 3%

Taxa rendimento: 5%

Nesta hipótese o valor actual dos benefícios totais é de 82.548 u.m. e o valor das responsabilidades por serviços passados, ou seja, o *valor de transferência* é de 61.911 u.m..

Como se pode verificar, a diminuição de 1% na taxa de rendimento pode aumentar o *valor de transferência* substancialmente, no exemplo anterior cerca de 10%.

- **Deficitários ou sobrefinanciados**

A legislação permite que o valor de transferência seja reduzido se um esquema se encontra deficitário. Isto pode ser feito, quando na opinião do actuário, o valor dos activos financeiros não é suficiente para cobrir as responsabilidades, e o pagamento na totalidade do *valor de transferência* possa reduzir a segurança para os outros membros. O actuário deve também dar a sua opinião, se considera que os interesses dos participantes serão melhor servidos, se a transferência for diferida para mais tarde. Por exemplo, para uma altura em que o empregador se tenha responsabilizado pelo pagamento num determinado período.

Esta redução do *valor de transferência* não é obrigatória e alguns esquemas pagam o *valor de transferência* na sua totalidade, mesmo quando estão deficitários.

O teste de solvência do esquema, que deve ser feito nessa altura, é relativamente fraco, pois é baseado nos salários actuais e revalorizações mínimas.

Muito importante é a possibilidade de um incremento no valor de transferência em esquemas sobrefinanciados. Embora estes incrementos não sejam obrigatórios

por lei, eles são perfeitamente admissíveis, e dependem das regras do esquema.

Na prática estes aumentos não são realizados frequentemente.

O actuário é obrigado a certificar, perante os depositários do esquema, que o método e os pressupostos utilizados nos cálculos do *valor de transferência* estão de acordo com a legislação. Terá de ser acreditado pelo Instituto dos Actuários ou pela Faculdade dos Actuários.

2.6. BENEFÍCIOS DEPOIS DA TRANSFERÊNCIA

Enquanto que há obrigação para os esquemas pagarem o *valor de transferência*, não há obrigação dos esquemas aceitarem esse valor no que diz respeito aos participantes que se lhe juntam. Cabe a cada esquema tomar essa decisão e determinar as condições em que o pretende fazer.

No Reino Unido, um recente estudo da NAPF refere que a maior parte dos esquemas aceita os *valores de transferência*, com apenas 3% a recusarem.

Se um esquema aceita o valor de transferência, podemos referir três métodos mais habituais de o transformar em benefícios:

- 1) *Pensão fixa*: O *valor de transferência* compra uma pensão extra expressa como um montante anual fixo.
- 2) *Anos adicionais*: Compra tempo de serviço extra, muitas vezes referido como anos de serviço somados, que são usados no cálculo dos benefícios. Esses anos de

serviço serão tratados normalmente como o número de anos efectivos no esquema. Algumas vezes também é oferecida uma pensão fixa garantida.

3) *Contribuição definida*: O *valor de transferência* é assumido como uma contribuição adicional voluntária. O dinheiro é investido, muitas vezes através de uma companhia de seguros e o participante receberá uma pensão extra que o *valor de transferência* e o seu rendimento comprarem na idade de reforma.

O mesmo estudo da NAPF [Pensions Investment Research Consultants, 1990] revela as proporções dos diferentes métodos, nos esquemas que aceitam *valores de transferência*:

Pensão fixa adicional:	18%
Anos de antiguidade adicionais:	51%
Anos de antiguidade ou Pensão fixa :	14%
Contribuição definida:	13%
Outros benefícios:	2%

No sector público a maior parte dos esquemas oferece antiguidade adicional.

Para a maior parte dos participantes de um esquema com benefícios definidos baseados no tempo de serviço e transferência próximo da idade de reforma, a compra de antiguidade adicional é vista como a mais atractiva. Parece lógico que, se alguém trabalhou dez anos numa empresa e depois transferiu a sua pensão para o esquema de um novo empregador, o seu benefício extra sejam dez anos de serviço ou aproximadamente, se os dois esquemas são semelhantes. Por isso este método é

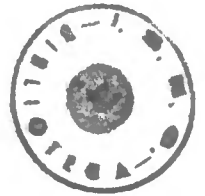
muito frequente no sector público.

Em teoria, um método não deve oferecer mais e melhores benefícios do que os outros. Na prática, os participantes habitualmente ganham ao usar o método 2), porque melhoramentos e aumentos feitos pelo novo empregador são mais frequentes nos benefícios que são função da antiguidade do que nos expressos como montantes fixos ou transformados numa conta de contribuição definida.

Apesar desta popularidade, as transferências por anos de serviço são agora menos comuns do que no passado. Podemos enunciar três razões essenciais para que isso aconteça:

- 1ª O clube de transferências de sector público é muito menor, devido ao grande número de empresas públicas que têm vindo a ser privatizadas;
- 2ª Os esquemas que oferecem antiguidade parece que, hoje em dia, oferecem valores que os participantes consideram irrisórios. Por exemplo, oferecer apenas dois anos no novo esquema a quem trabalhou dez anos no esquema antigo. Parece ter havido uma diminuição nos montantes pagos como *valor de transferência*;
- 3ª Existe uma tendência crescente para os esquemas aceitarem o *valor de transferência* numa base de contribuição definida. Tem a vantagem, para o novo esquema, de evitar potenciais aumentos de responsabilidades que são frequentemente assumidas quando é garantido o aumento da antiguidade.

Se um esquema aceita *valores de transferência*, a lei recomenda que o cálculo do benefício no novo esquema seja feito com os mesmos pressupostos com que o *valor de transferência* foi calculado no esquema inicial. Isto quer dizer, por exemplo, que a taxa de rendimento deve ser a mesma. Da mesma forma, se os responsáveis do esquema decidem que o *valor de transferência* calculado não inclui a reserva para benefícios para além do mínimo, então, no novo esquema, deverá ser calculado na mesma base.



3. ASPECTOS ACTUARIAIS

3.1. PROBABILIDADE DE MORTE

3.1.1. FUNÇÃO SOBREVIVÊNCIA

Considere-se um recém-nascido. A sua idade de morte, X , é uma variável aleatória contínua. Sendo $F(x)$ a função de distribuição de X tem-se:

$$F(x) = \Pr(X \leq x) \quad x \geq 0$$

que dá a probabilidade de um recém-nascido morrer antes de atingir a idade x .

Define-se a função sobrevivência como sendo

$$s(x) = 1 - F(x) = \Pr(X > x) \quad x \geq 0.$$

Para qualquer x positivo, $s(x)$ é a probabilidade de um recém-nascido atingir a idade x .

Usando as leis de probabilidade, pode ter-se a probabilidade de morte em termos de função de sobrevivência ou de função distribuição. Assim, a probabilidade de um recém-nascido morrer entre as idades x e z ($x < z$) é:

$$\Pr(x < X \leq z) = F(z) - F(x) = s(x) - s(z).$$

3.1.2. TEMPO DE VIDA FUTURA DE UM INDIVÍDUO DE IDADE x

A probabilidade condicional de um recém-nascido morrer entre as idades x e z , sabendo que está vivo à idade x , é:

$$\begin{aligned}
 \Pr(x < X \leq z | X > x) &= \frac{\Pr(X > x \cap x < X \leq z)}{\Pr(X > x)} = \\
 &= \frac{\Pr(x < X \leq z)}{\Pr(X > x)} = \\
 &= \frac{F(z) - F(x)}{1 - F(x)} = \\
 &= \frac{s(x) - s(z)}{s(x)}.
 \end{aligned}$$

Considere-se que a vida futura de um indivíduo de idade x , é designada por $T(x)$.

Definindo ${}_tq_x$ como sendo a probabilidade de um indivíduo de idade x morrer antes de atingir a idade $x+t$, então ${}_tq_x$ é a função distribuição de $T(x)$. Por outro lado ${}_tP_x$ é interpretado como sendo a probabilidade de um indivíduo de idade x atingir a idade $x+t$, ou seja, ${}_tP_x$ é a sua função de sobrevivência.

Assim:

$${}_tq_x = \frac{s(x) - s(x+t)}{s(x)} = 1 - \frac{s(x+t)}{s(x)}$$

e

$${}_tP_x = \frac{s(x+t)}{s(x)}.$$

3.1.3. FORÇA DE MORTALIDADE

A força de mortalidade na idade x , representada por μ_x é dada por

$$\begin{aligned}\mu_x &= \frac{f(x)}{1-F(x)} = \\ &= \frac{F'(x)}{1-(1-s(x))} = \\ &= -\frac{s'(x)}{s(x)} = \\ &= -\frac{d}{dx} \log s(x).\end{aligned}$$

Sejam $G(t)$ e $g(t)$ as funções distribuição e densidade de $T(x)$, respectivamente, então

$$G(t) = \Pr(T(x) \leq t) = {}_tq_x$$

e

$$\begin{aligned}g(t) &= \frac{d}{dt} {}_tq_x = \\ &= \frac{d}{dt} \left(1 - \frac{s(x+t)}{s(x)} \right) = \\ &= \frac{s(x+t)}{s(x)} \times \left(-\frac{s'(x+t)}{s(x+t)} \right) = \\ &= {}_tP_x \times \mu_{x+t}\end{aligned}$$

isto é

$$\begin{aligned}{}_tq_x &= \Pr(0 < T \leq t) = \\ &= \int_0^t g(s) ds = \\ &= \int_0^t {}_sP_x \times \mu_{x+s} ds.\end{aligned}$$

3.2. TEORIA DOS MULTIDECREMENTOS

Qualquer empresa tem necessidade de estar preparada para a evolução futura do número de trabalhadores ao seu serviço. Num esquema de pensões, os participantes estão expostos a vários factores de saída de serviço, ou seja, sujeitos a várias causas de decrémento. Neste estudo, em particular, será considerada saída por morte e por abandono.

Vamos considerar apenas probabilidades sobre uma vida, mas sujeita a várias causas de decrémento.

Seja $T(x)$, ou apenas T , a variável aleatória que representa o tempo de saída do indivíduo de idade x , e $J(x)$, ou J , a causa de saída.

Seja $h(j)$ a função densidade de probabilidade marginal de J , $g(t)$ a função densidade de probabilidade de T e $f(t, j)$ a conjunta de T e J :

$$f(t, j) = \Pr(t < T \leq t + dt, J = j).$$

A probabilidade de decrémento antes de t devido à causa j , ou seja, a probabilidade de um indivíduo de idade x sair da empresa antes de atingir a idade $x+t$, pela causa j é dada por

$${}_t q_x^{(j)} = \Pr(0 < T \leq t, J = j) = \int_0^t f(s, j) ds \quad t \geq 0, j = 1, 2, \dots, m$$

sendo m o número de causas de saída.

Por definição de $h(j)$ tem-se,

$$h(j) = \int_0^{\infty} f(s, j) ds = {}_{\infty}q_x^{(j)} \quad \text{com } j=1, 2, \dots, m \quad \text{e } \sum_{j=1}^m h(j) = 1$$

ou seja, $h(j)$ é a probabilidade de saída pelo motivo j independentemente do momento em que ela ocorra.

As funções densidade de probabilidade e distribuição de T são, respectivamente,

$$g(t) = \sum_{j=1}^m f(t, j) \quad \text{e} \quad G(t) = \int_0^t g(s) ds.$$

Usando (3) para indicar que uma função se refere a todas as causas, ou força total, de decremento, obtém-se

$${}_tq_x^{(3)} = \Pr(T \leq t) = G(t) = \int_0^t g(s) ds,$$

$${}_tp_x^{(3)} = \Pr(T > t) = 1 - \Pr(T \leq t) = 1 - {}_tq_x^{(3)}$$

onde ${}_tp_x^{(3)}$ é a probabilidade global de um indivíduo de idade x estar ao serviço na empresa à idade $x+t$, e

$$\begin{aligned} \mu_{x+t}^{(3)} &= \frac{g(t)}{1 - G(t)} = \\ &= \frac{1}{{}_tp_x^{(3)}} \times \frac{d}{dt} {}_tq_x^{(3)} = \\ &= \frac{1}{{}_tp_x^{(3)}} \times \frac{d}{dt} (1 - {}_tp_x^{(3)}) = \\ &= -\frac{1}{{}_tp_x^{(3)}} \times \frac{d}{dt} {}_tp_x^{(3)} = \\ &= -\frac{d}{dt} \log {}_tp_x^{(3)} \end{aligned}$$

que representa a força global de saída.

Mas

$$\begin{aligned}\mu_{x+t}^{(3)} &= -\frac{d}{dt} \log {}_t p_x^{(3)} \Leftrightarrow \\ \Leftrightarrow \log {}_t p_x^{(3)} &= -\int_0^t \mu_{x+s}^{(3)} ds \Leftrightarrow \\ \Leftrightarrow {}_t p_x^{(3)} &= e^{-\int_0^t \mu_{x+s}^{(3)} ds}.\end{aligned}$$

A força de decremento devido à causa j vem

$$\mu_{x+t}^{(j)} = \frac{f(t, j)}{1 - G(t)} = \frac{f(t, j)}{{}_t p_x^{(3)}}.$$

A força de decremento na idade $x+t$ devida à causa j interpreta-se como sendo uma probabilidade condicional. Representa o valor da função densidade de probabilidade conjunta de T e J na idade $x+t$, sabendo que chega à idade $x+t$.

Podemos reescrever $f(t, j)$ como sendo

$$f(t, j) = {}_t p_x^{(3)} \times \mu_{x+t}^{(j)} \quad \text{com } j=1, 2, \dots, m \quad \text{e } t \geq 0.$$

Partindo de

$${}_t q_x^{(j)} = \int_0^t f(s, j) ds \Rightarrow f(t, j) = \frac{d}{dt} {}_t q_x^{(j)}$$

tem-se

$$\begin{aligned}
 \mu_{x+t}^{(j)} &= \frac{1}{{}_t p_x^{(3)}} \times \frac{d}{dt} {}_t q_x^{(j)} \\
 &= -\frac{1}{{}_t p_x^{(3)}} \times \frac{d}{dt} {}_t p_x^{(j)} \neq \\
 &\neq -\frac{d}{dt} \log {}_t p_x^{(j)} \Rightarrow \\
 \Rightarrow {}_t p_x^{(j)} &\neq e^{-\int_0^t \mu_{x+s}^{(j)} ds} .
 \end{aligned}$$

${}_t p_x^{(j)}$ é a probabilidade de não ter saído pelo motivo j , o que não quer dizer que não tenha saído por outro motivo. Não há assim independência entre estas probabilidades. Todavia, a força de saída $\mu^{(j)}$ actuando isoladamente daria uma probabilidade definida pela igualdade

$${}_t p_x^{(j)} = e^{-\int_0^t \mu_{x+s}^{(j)} ds} ,$$

que seria a probabilidade de não saída, admitindo que $\mu^{(j)}$ era a única força de saída. Repare-se que neste caso tem-se

$${}_t p_x^{(3)} = \prod_{j=1}^m {}_t p_x^{(j)} .$$

Como

$$\begin{aligned}
 {}_t q_x^{(3)} &= \int_0^t g(s) ds = \\
 &= \int_0^t f(s, j) ds = \\
 &= \sum_{j=1}^m \int_0^t f(s, j) ds = \\
 &= \sum_{j=1}^m {}_t q_x^{(j)}
 \end{aligned}$$

e combinando com esta as expressões

$$\mu_{x+t}^{(3)} = \frac{1}{{}_t p_x^{(3)}} \times \frac{d}{dt} {}_t q_x^{(3)}$$

e

$$\mu_{x+t}^{(j)} = \frac{1}{{}_t p_x^{(j)}} \times \frac{d}{dt} {}_t q_x^{(j)}$$

vem

$$\begin{aligned}
 \mu_{x+t}^{(3)} &= \frac{1}{{}_t p_x^{(3)}} \times \frac{d}{dt} {}_t q_x^{(3)} = \\
 &= \frac{1}{{}_t p_x^{(3)}} \times \frac{d}{dt} \sum_{j=1}^m {}_t q_x^{(j)} = \\
 &= \sum_{j=1}^m \frac{1}{{}_t p_x^{(3)}} \times \frac{d}{dt} {}_t q_x^{(j)} = \\
 &= \sum_{j=1}^m \mu_{x+t}^{(j)}
 \end{aligned}$$

o que quer dizer que a força global de decremento é igual à soma das forças de decremento individuais devidas às m causas.

Podemos dizer que a probabilidade de saída por cada uma das causas se pode escrever como

$${}_t q_x^{(j)} = \int_0^t {}_s p_x^{(3)} \times \mu_{x+s}^{(j)} ds.$$

3.3. VALOR ACTUAL DAS RESPONSABILIDADES

O valor actual das responsabilidades em cada ano, representa o valor actual do capital necessário para garantir as pensões a atribuir na idade normal de reforma, tendo em atenção a probabilidade de cada indivíduo chegar vivo e ao serviço à idade normal de reforma.

3.3.1. NÍVEL DE FINANCIAMENTO

Um Fundo de Pensões associa-se ao valor dos activos financeiros que representam um plano de pensões.

O nível de financiamento de um Fundo de Pensões, em qualquer altura, é a percentagem do valor actual das responsabilidades que se encontram cobertas pelos activos financeiros existentes.

Existem basicamente duas formas diferentes de avaliar o nível de financiamento de um Fundo de Pensões: o nível de financiamento global e o nível de financiamento para activos.

Na determinação do nível de financiamento global são tidas em atenção todas as responsabilidades por serviços passados de igual forma, quer sejam relativas a activos quer a pensionistas:

$$NF = \frac{VF}{RSP + CCob}$$

Na determinação do nível de financiamento para activos, é tida em atenção a ordem de prioridades de financiamento dos diversos grupos de pessoas envolvidas no esquema. Por exemplo, pensões em pagamento devem ser excluídas do cálculo, pois a sua responsabilidade tem que estar totalmente coberta pelos activos financeiros.

Assim:

$$NF = \frac{VF - CCob}{RSP}$$

Caso o nível de financiamento global seja inferior a 100%, isso não quer dizer que o nível de financiamento para os grupos prioritários, como o caso dos pensionistas, seja inferior a 100%. De acordo com este conceito, o financiamento das responsabilidades, para o grupo dos activos, deverá ser considerado mais baixo do que o nível de financiamento global determinado.

3.3.2. MÉTODO DE CÁLCULO

O valor actual das responsabilidades é dado pelo valor actual dos benefícios que o participante consegue adquirir até à idade normal de reforma, calculados com base nos salários projectados para a mesma idade, ou seja, parte do cálculo do valor

actual do capital necessário para comprar a pensão adquirida até à idade de reforma:

$$VABT = b \times N \times S \times \left(\frac{1+i}{1+j} \right)^{INR-x-1} \times {}_{INR-x}p_x^{(3)} \times a_{INR}^{(12)}.$$

As responsabilidades por serviços passados são obtidas como uma proporção do tempo de serviço passado, relativamente ao tempo de serviço total, até à idade normal de reforma:

$$RSP = \frac{TSP}{TST} \times VABT.$$

3.3.3. VALOR ACTUAL DOS DIREITOS ADQUIRIDOS

Supondo que os direitos adquiridos se baseiam no salário à idade normal de reforma, vem:

$$VADA = \sum_{k=0}^{INR-x-1} VABT_k \times \frac{1}{(1+j)^k} \times {}_kq_x^{(a)}$$

onde

$$VABT_k = b \times (TSP + k) \times S \times (1+i)^k \times \left(\frac{1+i}{1+j} \right)^{INR-x-k} \times {}_{INR-x-k}p_{x+k}^{(m)} \times a_{INR}^{(12)}$$

e

$${}_kq_x^{(a)} = {}_k p_x^{(3)} \times q_{x+k}^{(a)}$$

sendo (a) saída por abandono e (m) por morte.

As responsabilidades por serviços passados são obtidas como uma proporção do tempo de serviço passado, relativamente ao tempo de serviço total, até à idade normal de reforma:

$$RSP = \frac{TSP}{TST} \times VADA.$$

4. PROBLEMAS COM OS VALORES DE TRANSFERÊNCIA

Os problemas com os valores de transferência surgem quando estes não representam para os trabalhadores, que saem do esquema, o mesmo benefício na proporção dos anos de serviço pensionável, como se ficassem até à idade normal de reforma. O objectivo do OPB foi chamar a atenção para estas diferenças, ao fazer um relatório sobre os problemas de quem sai cedo de um esquema.

A principal recomendação é para que todos os planos de benefício definido tenham em conta o crescimento médio salarial. A intenção é a de que, tanto quanto possível quem deixa o esquema receba o mesmo benefício de quem fica. É certo que esta comparação entre benefícios de quem fica no esquema e quem sai, diz apenas respeito aos benefícios para idêntico número de anos de serviço.

Como já vimos anteriormente, em 1985, foi introduzida, por legislação, a revalorização dos benefícios adquiridos no Reino Unido. O resultado foi, em média, um melhoramento nos benefícios oferecidos a quem sai de um esquema. Mas, a maior parte dos participantes que saem cedo de um esquema, têm direito a benefícios reduzidos.

Os exemplos seguintes são casos reais [Pensions Investment Research Consultants, 1990] que ilustram quão insuficiente pode ser aquilo que é oferecido a quem sai de um esquema antes da idade normal de reforma:

Exemplo A: A Sra. F deixou o esquema X depois de 9 anos e 6 meses de antiguidade, para um novo emprego com o esquema Y. O valor de

transferência determinado pelo esquema X foi de 12.564 u.m., pelos quais o esquema Y ofereceu apenas um ano e 11 meses de antiguidade adicional. Ambos os esquemas dão $\frac{1}{60}$ do salário final por cada ano de antiguidade, então perante a falta de uma explicação adequada ela sentiu que lhe tinha sido oferecido muito pouco.

Exemplo B: O Sr. L deixou o esquema Z depois de 10 anos e 3 meses como participante, foram-lhe dadas 6.800 u.m., precisamente o valor das suas contribuições, sem qualquer juro. Ele concluiu que este valor era muito baixo sabendo que, se ele próprio investisse esse capital, poderia acumular um fundo com o valor de 15.000 u.m. ou mais.

Quando, em ambos os casos, os participantes se dirigiram aos responsáveis pelo esquema, estes responderam que não havia nenhum engano e que tinham recebido uma quantia razoável.

As únicas excepções significativas a este sistema, onde a troca de antiguidades é garantida, verificam-se em restritas áreas de emprego, mais visivelmente onde o clube de transferências do sector público age.

Porque é que esta troca de antiguidades funciona tão mal?

Há um vasto número de razões, embora possam não se verificar todas ao mesmo tempo. Por vezes pode haver um ou outro factor que actue em vantagem para o participante. As principais razões são as seguintes:

- 1) Revalorização limitada das pensões diferidas;
- 2) Diferenças nos benefícios;
- 3) Alteração do salário ao mudar de emprego;
- 4) Pressupostos actuariais diferentes;
- 5) Dedução de despesas.



Uma explicação mais detalhada do impacto de cada um destes factores é dada nos pontos seguintes. O seu impacto é visto, em termos de redução, ou nalguns casos incremento, do número de anos de serviço oferecidos pelo novo esquema por troca do *valor de transferência* que o novo membro traz consigo do primeiro esquema. Isto não quer dizer que a atribuição de antiguidade seja a única forma de fazer a transferência, ou, que seja a que deve ser feita. Mas é, inevitavelmente, a forma mais usada por quem não é especialista na matéria, para comparar os benefícios que são dados ao participante no novo esquema para onde é transferido, com o esquema anterior.

É importante perceber, no entanto, que um crédito de 5 anos num bom esquema pode originar uma pensão superior a uma proporcionada por 10 anos nouro esquema, que oferece menores benefícios. Então, a análise deve também ser feita com base no valor do benefício que o novo esquema oferece e não simplesmente no número de anos.

Na prática, os vários factores têm dois tipos de efeitos no valor dos benefícios transferidos:

1º Alguns factores têm apenas um efeito superficial. Não afectam o valor do benefício, apenas quer dizer que é necessário um diferente número de anos para

comprar a mesma pensão.

2º Alguns factores têm um efeito fundamental. Podem incrementar ou diminuir o valor dos benefícios, dependendo das circunstâncias particulares de cada participante.

Na prática, quando se encontram todos os factores juntos, o valor dos benefícios oferecidos a quem sai de um esquema e entra noutra, é invariavelmente pior do que para um participante que continue no esquema, mesmo nos casos em que no novo oferecem maior antiguidade (mas o benefício é inferior).

4.1. REVALORIZAÇÃO

A intenção do OPB e da legislação subsequente foi tornar o valor dos direitos de quem sai de um esquema, tanto quanto possível igual ao valor dos direitos de quem fica.

A razão para a diferença entre quem fica e quem sai do esquema é que as pensões diferidas de quem sai são revalorizadas a uma taxa inferior, durante o período até à idade de reforma. Só são incrementadas segundo o valor do índice de preços no consumidor, com um máximo de 5% por ano. Os benefícios passados equivalentes, da minoria que se mantém sempre no esquema, continuam a crescer na proporção directa do aumento dos seus salários.

A diferença pode ser analisada segundo três elementos:

- 1) A diferença entre o máximo de revalorização, 5% por ano, e o crescimento de salários, na maior parte das vezes o crescimento dos salários é superior ao máximo.

- 2) A diferença entre aumentos segundo o índice de preços no consumidor e aumentos segundo o crescimento de salários, na maior parte das vezes os salários crescem mais rapidamente do que o índice de preços no consumidor.
- 3) A diferença entre aumentos segundo o crescimento médio salarial e os aumentos médios salariais individuais são maiores quando os participantes ganham experiência ou antiguidade.

Se estes três elementos não são tidos em conta na revalorização das pensões diferidas, durante o período de diferimento, essas pensões vão ter um valor muito mais baixo do que as dos participantes que permanecem no esquema.

A reserva para serviços passados é o montante que o esquema tem que ter para cobrir as responsabilidades por serviços passados para um participante que se mantém no esquema. Na maior parte das vezes, esse valor é diferente do valor calculado para cobrir as responsabilidades no caso do participante sair do esquema. Isto quer dizer que, de cada vez que um participante deixa um esquema, há um "lucro" para esse esquema, igual à diferença entre esses dois valores.

As pessoas que deixam um esquema que é "contracted-out" terão a parte respeitante à pensão mínima garantida revalorizada pelo crescimento médio salarial. Nestes casos, a diferença diz respeito apenas à pensão acima da mínima garantida. Mas, para a maior parte dos jovens, a pensão mínima garantida é inferior a metade do valor total da pensão, a pensão mínima é de apenas 20% da média salarial anual, enquanto que a maior parte dos planos garante $\frac{1}{60}$ ou $\frac{1}{80}$ do último salário, por cada ano de serviço. Assim, a perda será muito grande.

Para ilustrar o significado da queda do valor dos benefícios de um participante quando deixa de o ser, vários pressupostos podem ser assumidos.

Foram feitos estudos [Pensions Investment Research Consultants, 1990] em que o crescimento médio dos preços é de 6% por ano, o crescimento médio salarial 8% por ano, e em que a progressão individual na carreira aumenta o salário 0,5% ano. Isto quer dizer que os benefícios dos participantes do esquema vão crescer a 8,5% por ano, enquanto que as pensões diferidas de quem sai apenas vão crescer a 5%, devido ao máximo existente e devido à decisão dos responsáveis do esquema no que respeita à revalorização dos benefícios, apenas na percentagem obrigatória. Sem considerar qualquer outro factor, e mesmo considerando um pequeno período de tempo, tal diferença cria grandes quebras.

O quadro seguinte dá números ilustrativos segundo esses pressupostos, comparando os benefícios de quem fica e de quem sai do esquema, respectivamente.

QUADRO 6 - Impacto da Revalorização

Para cada 100 u.m. de pensão ganha até à data

PERÍODO DE DIFERIMENTO (anos)	PENSÃO À IDADE NORMAL REFORMA (em u.m.)		PERDA EM % PARA QUEM SAI DO ESQUEMA
	DE QUEM SAI	DE QUEM FICA	
5	128	150	15
10	163	226	28
15	208	340	39
20	265	511	48
25	339	769	56
30	432	1156	63
35	552	1738	68
40	704	2613	73

Estes números mostram que, com estes pressupostos em particular, qualquer trabalhador que deixe um esquema de benefício definido e que esteja a mais de 21 anos da idade de reforma, vê o valor dos benefícios, acima da pensão mínima reduzidos para menos de metade. Para quem sai a mais de 40 anos da idade normal de reforma, a redução é de cerca de $\frac{3}{4}$.

Os resultados dependem dos pressupostos assumidos, ou seja, diferentes pressupostos levam a diferentes resultados.

Como a mobilidade é muito maior entre os trabalhadores jovens, quer dizer que, em média, quem sai do esquema perde entre 50% e 75% do valor dos seus direitos e expectativas acima da pensão mínima. A perda nos esquemas, como os do sector público, que não têm o limite de 5%, será menor mas ainda é significativa.

O *valor de transferência* vai comprar benefícios no novo esquema também reduzidos. Conclui-se que, uma razão fundamental para que o *valor de transferência* compre um benefício reduzido é que, a pensão diferida calculada para o participante que sai é significativamente mais baixa do que os benefícios de quem fica no esquema.

4.2. ESQUEMAS DE BENEFÍCIOS

Um benefício baseado em $\frac{1}{60}$ do salário final, por cada ano de antiguidade, tornou-se o plano mais habitual no Reino Unido, apesar disso continuam a existir diferenças que dificultam a transferência com base na antiguidade.

Por outro lado, existem diferenças nos próprios esquemas que também dificultam as

transferências. Por exemplo, a transferência de um esquema, que dá um baixo benefício, para um esquema que oferece um benefício superior, dará direito a uma antiguidade inferior, no segundo esquema.

O impacto das principais diferenças nos benefícios está considerado nos parágrafos seguintes.

- **Diferentes benefícios**

Se o benefício é superior no novo esquema, então este oferecerá uma antiguidade inferior depois da transferência, da que o participante tinha no esquema anterior. Da mesma forma, se o novo esquema oferece benefícios inferiores então a antiguidade a oferecer deverá ser superior.

Neste ponto enquadra-se a taxa de formação de benefícios:

- **Taxa de formação de benefícios**

Com uma transferência entre esquemas com diferentes taxas de crescimento de benefícios, a antiguidade oferecida no novo esquema será na proporção inversa da taxa de crescimento. Por exemplo, se a transferência é de um esquema que dá

$\frac{1}{80}$ por cada ano de serviço para outro que dá $\frac{1}{60}$, o novo esquema apenas dá um crédito de $\frac{3}{4}$ da antiguidade que tinha no esquema antigo ($\frac{1}{80}$ são $\frac{3}{4}$ de $\frac{1}{60}$).

Se a transferência for ao contrário, o novo esquema dá $\frac{1}{3}$ mais de antiguidade.

- **Exclusão de subsídios do salário**

Muitos esquemas excluem certos tipos de subsídios ao calcular o salário pensionável. Por exemplo, o subsídio por horas extraordinárias é muitas vezes excluído, assim como outros subsídios variáveis. Quando a transferência se faz de um esquema que faz essas exclusões para outro que não as faz, o novo esquema oferecerá menos antiguidade.

- **Valorização dos benefícios**

Os esquemas variam segundo os crescimentos que providenciam para as pensões antes e depois da reforma. Quando a transferência é de um esquema que apenas garante o crescimento mínimo obrigatório para um que garante um crescimento superior, a antiguidade oferecida pelo novo esquema deverá ser inferior à que tinha no primeiro. Reciprocamente no caso contrário.

Em todos estes casos, isto apenas quer dizer que *a mesma pensão é expressa no segundo esquema por um diferente número de anos de serviço*. Um exemplo deste efeito é dado em seguida. Neste caso, as taxas de crescimento de benefícios são diferentes, mas todos os outros pressupostos são iguais.

Exemplo:

Um participante deixa o esquema R, que garante uma pensão à idade de reforma de $\frac{1}{80}$ do salário final, por cada ano de serviço, depois de 10 anos como participante.

No final dos 10 anos, junta-se ao esquema S que garante $\frac{1}{60}$ do salário final, por cada ano de serviço. O salário do participante é de 12.000 u.m. por ano, em qualquer dos empregos.

Benefício no esquema R:

$$\frac{1}{80} \times 10 \times 12.000 = 1.500u.m.$$

Para garantir a este participante a mesma pensão no esquema S, era necessária menos antiguidade:

$$\frac{1}{60} \times N \times 12.000 = 1.500u.m. \Rightarrow N = 7,5 \text{ anos}$$

O que quer dizer que se o esquema S oferecesse 10 anos de antiguidade, a pensão do participante seria incrementada 33%:

$$\frac{1}{60} \times 10 \times 12.000 = 2.000u.m.$$

o que implicava uma reserva para serviços passados muito superior. Para o mesmo *valor de transferência*, o esquema S tem que oferecer uma antiguidade inferior.

4.3 ALTERAÇÃO DO SALÁRIO

É comum, mas não certo, que o salário de um trabalhador seja mais elevado num novo emprego. No entanto, o *valor de transferência* será calculado com base no salário antigo, e, se tudo o resto se mantiver, o novo esquema vai oferecer menos antiguidade, porque o benefício é calculado com base num salário superior.

Exemplo:

Um participante deixa o esquema T, que garante uma pensão de velhice de $\frac{1}{60}$ do

salário final, por cada ano de serviço, depois de 10 anos como participante. Depois dos 10 anos, junta-se ao esquema S que também garante $\frac{1}{60}$ do salário final, por cada ano de serviço. O participante ganhava 12.000 u.m. por ano no primeiro emprego, mas passou a ganhar 15.000 u.m. no segundo.

Benefício no esquema T:

$$\frac{1}{60} \times 10 \times 12.000 = 2.000u.m.$$

Para garantir a este participante a mesma pensão, basta que o esquema S ofereça 8 anos de antiguidade:

$$\frac{1}{60} \times N \times 15.000 = 2.000u.m. \Rightarrow N = 8 \text{ anos}$$

Pode verificar-se que se o esquema S oferecesse os mesmos 10 anos de antiguidade, a pensão seria incrementada 25%:

$$\frac{1}{60} \times 10 \times 15.000 = 2.500u.m.$$

o que implicava uma reserva para serviços passados superior, logo o esquema S tem que oferecer uma antiguidade inferior.

Noutras ocasiões, em que o salário no novo esquema é inferior ao antigo, para garantir o mesmo benefício seria necessária uma antiguidade superior. Como um exemplo extremo, se o salário for metade, a antiguidade terá que ser o dobro, para que a mesma pensão seja garantida. Em cada caso, o valor da pensão é o mesmo,

quando expresso em termos monetários, mas baseado em diferentes salários.

Verifica-se que, *devido à alteração do salário, uma pensão com o mesmo valor é obtida no novo esquema com um diferente número de anos de serviço*. Diferenças no salário, quando se muda de emprego, podem afectar substancialmente o número de anos oferecidos ao receber um *valor de transferência*.

4.4. PRESSUPOSTOS ACTUARIAIS

A pouca informação disponível mostra que existe uma vasta série de pressupostos actuariais que são usados pelos diversos esquemas. A escolha é feita por cada actuário individualmente, embora tenha que concordar com as directivas do Instituto e da Faculdade dos Actuários, nomeadamente a GN11: Retirement Benefit Schemes - *Transfer Values*. No entanto, a diferença de pressupostos que essas directivas permitem entre um esquema que paga um *valor de transferência* e um que recebe o mesmo *valor de transferência*, pode resultar em consideráveis diferenças no valor em causa.

Os esquemas devem usar os mesmos pressupostos ao calcular o *valor de transferência*, quer de um participante que sai quer de um novo participante que entra no esquema, isto não quer dizer que os mesmos pressupostos têm que ser usados pelos dois esquemas envolvidos numa transferência. Mas, ***a não ser que as bases actuariais sejam exactamente as mesmas, o resultado em termos de benefícios garantidos pelo esquema que recebe o valor de transferência será aleatório e muitas vezes injusto.***

Em particular, o efeito nos benefícios dos participantes depende de qual dos

conjuntos de pressupostos é optimista ou pessimista, quando comparado com o outro. Neste contexto, optimista significa que é assumida uma alta taxa de rendimento em comparação com o crescimento de salários e preços.

Se o actuário do esquema que transfere é relativamente optimista quanto à taxa de rendimento futura, o montante do *valor de transferência* será menor, uma vez que menos capital é necessário para garantir o mesmo valor de pensão, na idade normal de reforma.

Se o actuário do esquema que recebe o *valor de transferência* é relativamente optimista quanto à taxa de rendimento futura, os benefícios oferecidos pelo novo esquema serão aumentados, pois espera-se que o valor transferido acumule um total maior, devido ao alto rendimento.

Assim, se alguém for suficientemente azarado para ser transferido de um esquema com um actuário optimista para outro, onde o actuário é relativamente pessimista, o número de anos de antiguidade oferecidos pelo novo esquema será muito inferior ao número de anos de serviço no anterior. Por outro lado, uma transferência de um esquema com um actuário pessimista para outro com um actuário optimista dá origem a um aumento no número de anos de serviço, em relação ao primeiro esquema. Resumindo, no primeiro caso o valor dos benefícios garantidos diminui, enquanto que no segundo caso aumenta.

Em média, poderia pensar-se que o número de perdas e de ganhos se equilibra. Na prática, há muito mais participantes que perdem com a transferência do que aqueles que ganham. Isto, porque os esquemas tendem a assumir pressupostos, conforme as circunstâncias em que se encontram. Se um esquema sabe que vai pagar, tende a

adoptar parâmetros otimistas, enquanto que quem recebe tende a ser mais pessimista. O resultado é que, a escolha das bases actuariais em transferências, leva habitualmente a uma redução do número de anos de serviço.

Este problema tem vindo a piorar, porque cada vez mais são feitas transferências para planos de pensões individuais, em detrimento dos outros esquemas. Isto leva a que os esquemas que pagam os *valores de transferência* se tomem mais otimistas, pois não têm **do outro lado** ninguém com quem se defrontar.

Concluindo, *diferenças entre os pressupostos actuariais, usados pelos dois esquemas envolvidos numa transferência, têm um efeito fundamental no valor dos benefícios oferecidos pelo segundo.* Quer dizer que a antiguidade adicional que é garantida varia substancialmente, dependendo da relação entre os pressupostos actuariais usados pelos dois actuários. Nos grupos de trabalhadores mais novos, onde as transferências são mais frequentes, o incremento ou redução pode chegar a 50%. Porque os esquemas tendem a defender-se a eles próprios, adoptando pressupostos que lhes são favoráveis, em média as transferências envolvem uma redução do valor dos benefícios.

4.5. DESPESAS

Se o esquema que transfere, ou o que recebe a transferência, deduz uma percentagem do valor a pagar, então o número de anos de serviço oferecido pelo novo esquema será reduzido na mesma percentagem.

Nalguns casos um esquema que paga um *valor de transferência* aumenta o valor do capital por não se virem a verificar despesas com uma pensão diferida. O incremento

no número de anos de serviço é directamente proporcional ao aumento do *valor de transferência*.

Deduções para despesas são comuns, mas parece que são contra a letra da lei e certamente contra o espírito desta. Por lei, *os participantes têm direito a todo o capital calculado para os benefícios adquiridos, donde deduções para despesas não devem ser feitas*. Não existe nada na lei que permita deduções para despesas, no caso dos participantes saírem do esquema. Se os participantes ficam no esquema, os seus benefícios não são reduzidos para cobrir os custos de pagamento de pensões, então também os *valores de transferência* de quem sai do esquema não devem sofrer deduções para despesas.

Se deve ser feito um ajustamento, é mais justificado um aumento do que uma redução. Quando um esquema paga um valor de transferência, deixa de ter a seu cargo um valor considerável de despesas futuras, pois não é necessário guardar os registos até à reforma, nem vai estar envolvido no pagamento futuro de uma pensão. Guardar os registos individuais sai habitualmente mais caro do que os custos de pagar o valor de transferência.

Por outro lado, despesas administrativas não podem ser deduzidas de um *valor de transferência* recebido, pois o esquema tem que administrar os benefícios de um novo participante, em qualquer situação. O trabalho adicional envolvido ao aceitar um *valor de transferência* e administrar os benefícios extra, em comparação com o restante trabalho do esquema, é mínimo. Então, deduzir despesas de um *valor de transferência* que é recebido, não é justificado.

Resumindo, a dedução ou adição de despesas tem um efeito fundamental no valor dos benefícios transferidos. Quando as despesas são deduzidas, verifica-se claramente um efeito adverso no valor dos benefícios oferecidos por uma transferência. O inverso é verdadeiro, se um incremento é feito devido a despesas que não se vão realizar. Pelas razões apresentadas, provavelmente a dedução de despesas é contra a lei.

4.6. IMPACTO DOS DIVERSOS FACTORES

O número de anos oferecidos pelo novo esquema, ao receber um valor de transferência, é obviamente o resultado de todos os factores em conjunto. O impacto de cada factor em particular depende das regras do esquema, da atitude dos seus responsáveis e da opinião do actuário.

O quadro seguinte sumariza o impacto que os diversos factores têm no cálculo do valor de transferência e no número de anos de serviço garantidos pelo novo esquema, comparado com os direitos e expectativas dos participantes se continuassem no antigo como participantes activos.

QUADRO 7 - Impacto dos diferentes factores que podem alterar o valor de transferência e a atribuição de antiguidade no novo esquema

FACTOR	EFEITO NO VALOR DE TRANSFERÊNCIA	EFEITO NA ATRIBUIÇÃO DE ANTIGUIDADE NO NOVO ESQUEMA
REVALORIZAÇÃO	Reduz sempre	Reduz sempre
ESQUEMA DE BENEFÍCIOS	Sem impacto	Incrementa - se o benefício do 2º esquema é pior Reduz - se o benefício do 2º esquema é melhor
SALÁRIOS	Sem impacto	Incrementa - se o salário no 2º esquema é inferior Reduz - se o salário no 2º esquema é superior
PRESSUPOSTOS ACTUARIAIS	Incrementa - se o actuário do 1º esquema for pessimista Reduz - se o actuário do 1º esquema for optimista	Incrementa - se o actuário do 2º esquema for optimista Reduz - se o actuário do 2º esquema for pessimista
DESPESAS	Incrementa - se é dado o montante das despesas que não se vão verificar Reduz - se as despesas são deduzidas	⇒ Incrementa ⇒ Reduz

Fonte: Pensions Investment Research Consultants (1990),
What's Wrong With Transfer Values?, PIRC Union Pension Services Research Report n.º 2

O que se pretende fazer no capítulo seguinte é considerar alguns exemplos ilustrativos e identificar o efeito relativo de cada factor, em circunstâncias particulares. Depois, será possível desenhar algumas considerações gerais.

5. ANÁLISE DE ALGUNS FACTORES NO CÁLCULO DO VALOR DE TRANSFERÊNCIA

Nos estudos apresentados neste capítulo é feita uma análise ao ganho ou perda de antiguidade oferecida ao participante, dependendo dos pressupostos utilizados no cálculo do *valor de transferência*. Em cada estudo é feita, também, uma comparação do valor dos benefícios oferecidos ao participante, entre o esquema antigo e o novo. Verifica-se que o benefício é sempre diferente daquele que teria se permanecesse no esquema inicial. Mais uma vez vamos admitir que o *valor de transferência* é igual ao valor das responsabilidades por serviços passados. Admita-se que o índice de preços no consumidor é 3,5%.

Os dois esquemas considerados são “contracted-out” e garantem benefícios calculados com base em $\frac{1}{60}$ do salário final, por cada ano de serviço.

Em qualquer dos casos, foram considerados 3 colaboradores que deixam o esquema A, depois de 10 anos como participantes. Se se considerar que a idade normal de reforma é aos 65 anos, o primeiro participante tem um tempo de serviço futuro de 10 anos, o segundo de 20 anos e o terceiro de 30 anos. O esquema A é sempre o que transfere e o esquema B o que recebe a transferência.

Os estudos seguintes e respectivos resultados têm por base o cálculo das responsabilidades segundo 3 grupos diferentes de pressupostos:

- antes do trabalhador sair do esquema A;
- quando o trabalhador sai do esquema A;
- quando o trabalhador entra no esquema B.

5.1. ESTUDO 1 - VALOR DE TRANSFERÊNCIA CALCULADO COM UMA TAXA DE RENDIMENTO SUPERIOR E UMA TAXA DE CRESCIMENTO SALARIAL INFERIOR

Este estudo mostra o que pode acontecer quando um participante faz a transferência entre esquemas com o mesmo tipo de benefício, com o mesmo salário e com os mesmos pressupostos actuariais mas em que o *valor de transferência* é calculado supondo uma taxa de crescimento salarial inferior e uma taxa de rendimento superior.

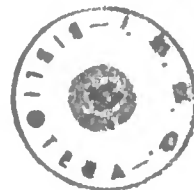
Pressupostos:

	Esquema A	Valor Transferência	Esquema B
Tx. cresc. salarial	4,5%	3,5%	4,5%
Taxa rendimento	6,5%	7%	6,5%
Tx. cresc. pensões	0%	0%	0%
Salário	4.200 u.m.	4.200 u.m.	4.200 u.m.
Idade reforma	65	65	65

Ao supor uma taxa de crescimento salarial inferior no cálculo do *valor de transferência* este valor vem inferior ao das responsabilidades por serviços passados provisionadas no esquema A, pois estamos a admitir que o salário na idade de reforma será muito inferior, logo o benefício (que depende do salário) também o será. Supondo uma taxa de rendimento superior o actuário está a ser mais optimista e a considerar que a reserva necessária para fazer face ao mesmo benefício podia ser inferior à existente.

Com estas duas hipóteses o *valor de transferência* virá inferior e quando é transformado em antiguidade no esquema B (ou quando comparado com quem fica no esquema A, pois os pressupostos não variam entre A e B) vai haver uma redução significativa do tempo de serviço passado para efeitos do acerto no esquema B.

Estes dois aspectos podem ser observados nos quadros seguintes:



QUADRO 8 - *Montante do valor de transferência, estudo 1¹*

TSF	TSP-ESQ A	RSP-ESQ A	VALOR DE TRANSFERÊNCIA
10	10	5.616	4.868
20	10	3.892	2.924
30	10	2.724	1.774

(u.m.)

A reserva existente no esquema A, para o participante com tempo de serviço futuro de 10 anos, que era de 5.616 u.m. vai ser reduzida para 4.868 u.m. ao calcular o *valor de transferência*.

O quadro seguinte refere-se ao tempo de serviço passado e reflecte as percentagens de variação na antiguidade obtida no novo esquema devido à utilização de diferentes pressupostos no cálculo do *valor de transferência*. Assim, *revalorização salarial* espelha o efeito do crescimento salarial até à idade de reforma e *rendimento* o efeito da taxa de rendimento utilizada.

QUADRO 9 - *Impacto no tempo de serviço passado, estudo 1²*

TSF		10	20	30
TSP - ESQUEMA A		10	10	10
EFEITO	REVALORIZAÇÃO SALARIAL	-9,2%	-17,5%	-25,1%
PRÁTICO	RENDIMENTO	-4,6%	-8,9%	-13,1%
NO TSP	TOTAL	-13,3%	-24,9%	-34,9%
TSP - ESQUEMA B		8,7	7,5	6,5

¹ Calculado com taxa de rendimento superior e taxa de crescimento salarial inferior ao esquema A.

² Valor de transferência calculado com taxa de rendimento superior e taxa de crescimento salarial inferior ao esquema A.

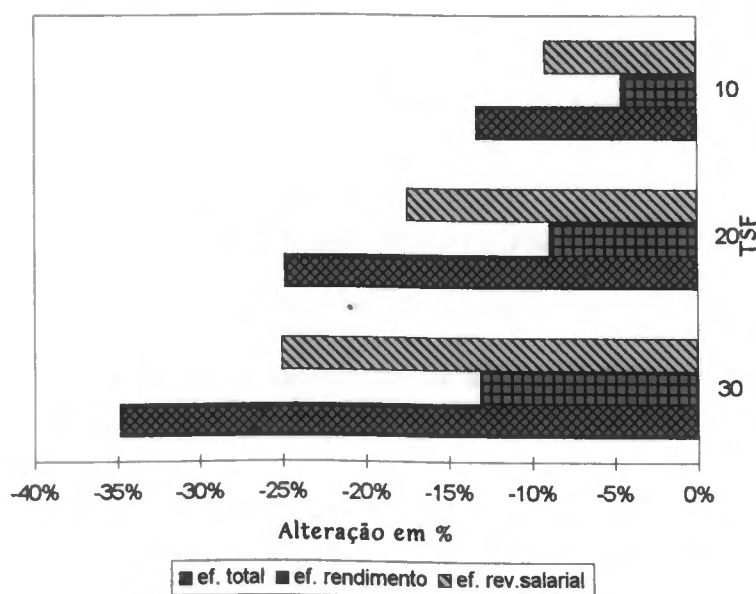
Como **exemplo explicativo** considere-se o indivíduo com 10 anos de tempo de serviço futuro.

A **variação de -9,2%** é o diferencial de tempo de serviço passado que se obtém no esquema B devido ao efeito da **revalorização salarial** — variação obtida por se ter calculado o *valor de transferência* com a taxa de crescimento salarial de 3,5% e não 4,5%.

A **variação de -4,6%** é o diferencial de tempo de serviço passado que se obtém no esquema B devido ao efeito do **rendimento** — variação obtida por se ter calculado o *valor de transferência* com a taxa de rendimento de 7% e não 6,5%.

Este participante, que tinha um tempo de serviço passado de 10 anos, vai ver esse mesmo tempo reduzido para 8,7 anos, para efeitos do novo esquema.

GRÁFICO 1 - Incremento/Redução no tempo de serviço passado, estudo 1³



³ Valor de transferência calculado com taxa de rendimento superior e taxa de crescimento salarial inferior ao esquema A.

Verifica-se que o valor do benefício na idade normal de reforma, relativamente ao tempo de serviço passado, é muito inferior ao que seria se ele permanecesse no esquema inicial, ou se o *valor de transferência* fosse calculado com os pressupostos do esquema A. Esta diferença não é tão grande quando fazemos o mesmo cálculo mas relativamente ao tempo de serviço total, uma vez que o trabalhador vai para um sistema com as mesmas características do primeiro.

Segundo o tempo de serviço futuro de cada participante até aos 65 anos, pode observar-se, no quadro seguinte, a **variação no valor do benefício adquirido projectado** para a idade de reforma relativamente ao tempo de serviço passado, assim como, a **variação no valor do benefício esperado** à idade de reforma relativamente ao tempo de serviço total.

QUADRO 10 - Impacto no valor do benefício projectado, estudo 1⁴

TSF	TSP-ESQ A	TSP-ESQ B	PERCA/GANHO DE BENEFÍCIO	
			FUNÇÃO DO TSP	FUNÇÃO DO TST
10	10	8,7	-13,3%	-6,7%
20	10	7,5	-24,9%	-8,3%
30	10	6,5	-34,9%	-8,7%

Neste caso, como não se verifica qualquer efeito no salário e no tipo de benefício no novo esquema, a redução no valor do benefício relativamente ao tempo de serviço passado será, percentualmente, a mesma que se tinha obtido em anos de serviço.

Pode verificar-se no quadro anterior que, no global, a perda não é tão grande como pode parecer ao analisar só o caso do tempo de serviço passado. O participante vai

⁴ Valor de transferência calculado com taxa de rendimento superior e taxa de crescimento salarial inferior ao esquema A.

para um novo esquema com as mesmas condições que tinha no primeiro, apenas perde devido à redução de algum tempo de serviço passado.

5.2. ESTUDO 2 - VALOR DE TRANSFERÊNCIA CALCULADO COM UMA TAXA DE CRESCIMENTO DE PENSÕES INFERIOR

Este estudo mostra um exemplo muito vulgar no Reino Unido. Suponha-se que, habitualmente, o esquema A considera um crescimento de pensões nos seus cálculos porque é prática corrente da empresa fazer anualmente um aumento das mesmas. Como esse aumento não está contemplado no plano de pensões, por não ser obrigatório, não será reflectido no cálculo do *valor de transferência*.

Tal como os factores anteriores, também este vai actuar desfavoravelmente na concessão de antiguidade já adquirida no esquema A, desde que naturalmente o esquema B também considere um crescimento implícito ao efectuar os seus cálculos.

Pressupostos:

	Esquema A	<i>Valor Transferência</i>	Esquema B
Tx. cresc. salarial	4,5%	3,5%	4,5%
Taxa rendimento	6,5%	7%	6,5%
Tx. cresc. pensões	1,5%	0%	1,5%
Salário	4.200 u.m.	4.200 u.m.	4.200 u.m.
Idade reforma	65	65	65

Ao supor uma taxa de crescimento de pensões de 0% estamos a admitir que as pensões, a partir da idade normal de reforma não terão qualquer crescimento. Como é prática no esquema A oferecer esse crescimento, o participante ao sair do

esquema vai perder uma parte importante dos seus benefícios.

Se juntarmos as hipóteses de cálculo do *valor de transferência* no estudo 1 com esta hipótese verificamos que a perda do participante será bastante maior, quer na conversão em tempo de serviço passado, quer em benefício adquirido projectado. No quadro seguinte podemos ver a perda em termos de *valor de transferência*:

QUADRO 11 - Montante do valor de transferência, estudo 2⁵

TSF	TSP-ESQ A	RSP-ESQ A	VALOR DE TRANSFERÊNCIA
10	10	6.347	4.868
20	10	4.398	2.924
30	10	3.078	1.774

(u.m.)

Embora o *valor de transferência* seja o mesmo que no estudo 1, a perda de antiguidade vai ser superior pois o esquema B contempla crescimento de pensões.

O quadro seguinte complementa o quadro 9. Para além de considerar os efeitos da revalorização salarial e do rendimento considera ainda o efeito do crescimento das pensões. Indica as percentagens de variação no tempo de serviço passado obtido no novo esquema devido aos diferentes factores.

Assim, *revalorização salarial* espelha o crescimento salarial até à idade de reforma. *Rendimento* a taxa de rendimento utilizada e *crescimento de pensões* refere-se à taxa de crescimento de pensões depois da idade de reforma.

⁵ Calculado com taxa de rendimento superior, taxa de crescimento salarial inferior e taxa de crescimento de pensões inferior ao esquema A.

QUADRO 12 - Impacto no tempo de serviço passado, estudo 2⁶

TSF		10	20	30
TSP - ESQUEMA A		10	10	10
EFEITO PRÁTICO NO TSP	REVALORIZAÇÃO SALARIAL	-9,2%	-17,5%	-25,1%
	RENDIMENTO	-4,6%	-8,9%	-13,1%
	CRESCIMENTO DE PENSÕES	-11,5%	-11,5%	-11,5%
	TOTAL	-23,3%	-33,5%	-42,4%
TSP - ESQUEMA B		7,7	6,6	5,8

A variação no tempo de serviço passado devido ao efeito do crescimento de pensões é constante para qualquer dos participantes pois não depende do número de anos, é a alteração de um valor que é igual para todos, pois trata-se de uma anuidade à idade normal de reforma.

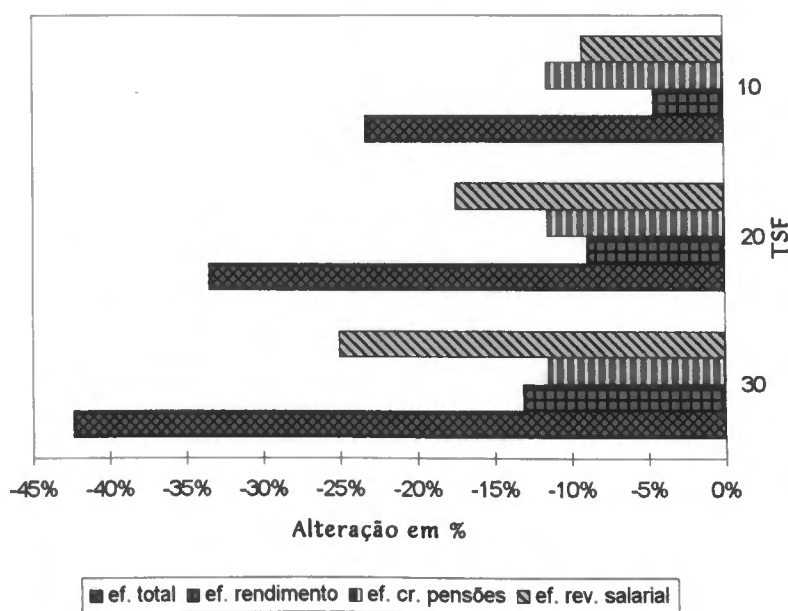
Verifica-se que, quanto maior é a distância à idade normal de reforma maior é a redução no tempo de serviço passado. Quanto maior é o tempo de serviço futuro mais o participante perde ao ser considerada uma taxa de rendimento superior e uma taxa de revalorização salarial inferior. Mas não se verifica qualquer alteração deste tipo devida à taxa de crescimento de pensões.

Considerando como **exemplo explicativo** o indivíduo com 10 anos de tempo de serviço futuro, ou seja, o mesmo indivíduo considerado no estudo 1, já sabemos que -9,2% é a variação devida ao efeito da revalorização salarial e -4,6% é a variação devida ao efeito do rendimento.

⁶ Valor de transferência calculado com taxa de rendimento superior, taxa de crescimento salarial inferior e taxa de crescimento de pensões inferior ao esquema A.

A **variação de -11,5%** é o diferencial de **tempo de serviço passado** que se obtém no esquema B devido ao efeito do **crescimento de pensões** — variação obtida por se ter calculado o *valor de transferência* sem crescimento de pensões em vez de crescimento de 1,5%.

GRÁFICO 2 - Incremento/Redução no tempo de serviço passado, estudo 2⁷



Neste, como na maior parte dos casos, o valor do benefício na idade normal de reforma relativamente ao tempo de serviço passado é muito inferior ao que seria se ele permanecesse no esquema inicial, ou se o *valor de transferência* fosse calculado com os pressupostos do esquema A uma vez que em B eles são idênticos.

Segundo o tempo de serviço futuro de cada participante até aos 65 anos, pode observar-se, no quadro seguinte, a **variação no valor do benefício adquirido projectado** para a idade de reforma relativamente ao tempo de serviço passado,

⁷ Valor de transferência calculado com taxa de rendimento superior, taxa de crescimento salarial inferior e taxa de crescimento de pensões inferior ao esquema A.

assim como, a **variação no valor do benefício esperado** à idade de reforma relativamente ao tempo de serviço total.

QUADRO 13 - Impacto no valor do benefício projectado, estudo 2⁸

TSF	TSP-ESQ A	TSP-ESQ B	PERCA/GANHO DE BENEFÍCIO	
			FUNÇÃO DO TSP	FUNÇÃO DO TST
10	10	7,7	-23,3%	-11,7%
20	10	6,6	-33,5%	-11,2%
30	10	5,8	-42,4%	-10,6%

Como o factor crescimento de pensões origina uma variação constante para todos os participantes, quanto maior for o tempo de serviço futuro mais essa variação se dilui, fazendo com que a perda de benefício relativamente ao tempo de serviço total varie no sentido inverso do aumento do tempo de serviço futuro, ou seja, quanto maior for a distância à idade de reforma menor é a perda de benefício.

5.3. ESTUDO 3 - UM SALÁRIO SUPERIOR NO NOVO ESQUEMA

Este estudo mostra como um factor importante, como o aumento do salário ao mudar de emprego, pode ter um efeito adverso em termos de atribuição do tempo de serviço passado. Embora um salário superior no novo esquema pareça um factor favorável para o participante ao entrar no esquema B, ele vai actuar desfavoravelmente na concessão de antiguidade já adquirida no esquema A.

⁸ Valor de transferência calculado com taxa de rendimento superior, taxa de crescimento salarial inferior e taxa de crescimento de pensões inferior ao esquema A.

Pressupostos:

	Esquema A	Valor Transferência	Esquema B
Tx. cresc. salarial	4,5%	3,5%	4,5%
Taxa rendimento	6,5%	7%	6,5%
Tx. cresc. pensões	1,5%	0%	1,5%
Salário	4.200 u.m.	4.200 u.m.	4.410 u.m.
Idade reforma	65	65	65

Considerem-se os mesmos pressupostos do estudo 2, e observemos qual o efeito provocado pelo aumento do salário no novo empregador com o esquema B.

QUADRO 14 - Montante do valor de transferência, estudo 3^o

TSF	TSP-ESQ A	RSP-ESQ A	VALOR DE TRANSFERÊNCIA
10	10	6.347	4.868
20	10	4.398	2.924
30	10	3.078	1.774

(u.m.)

O *valor de transferência* calculado para este caso é igual ao calculado no estudo 2. Deve-se ao facto de o único parâmetro que varia não alterar o seu cálculo. Se o trabalhador tem um salário de 4.200 u.m. na empresa com o esquema A, então o *valor de transferência* calculado pelo mesmo esquema será sempre considerando esse salário e nunca o salário que ele virá a auferir na empresa com o esquema B.

O mesmo não se verifica quando esse valor é convertido, pelo esquema B, em tempo de serviço passado.

^o Calculado com taxa de rendimento superior, taxa de crescimento salarial inferior e taxa de crescimento de pensões inferior ao esquema A.

O quadro seguinte complementa o quadro 12. Para além de considerar os efeitos da revalorização salarial, do rendimento e do crescimento das pensões considera ainda o efeito da alteração do salário ao mudar de emprego e de esquema. Indica as percentagens de variação no tempo de serviço passado obtido no novo esquema devido aos diferentes factores.

Assim, *revalorização salarial* espelha o crescimento salarial até à idade de reforma. *Rendimento* a taxa de rendimento utilizada. *Crescimento de pensões* refere-se à taxa de crescimento de pensões depois da idade de reforma e *salário* refere-se ao montante do salário.

QUADRO 15 - Impacto no tempo de serviço passado, estudo 3¹⁰

TSF		10	20	30
TSP - ESQUEMA A		10	10	10
EFEITO PRÁTICO NO TSP	REVALORIZAÇÃO SALARIAL	-9,2%	-17,5%	-25,1%
	RENDIMENTO	-4,6%	-8,9%	-13,1%
	CRESCIMENTO DE PENSÕES	-11,5%	-11,5%	-11,5%
	SALÁRIO	-4,8%	-4,8%	-4,8%
	TOTAL	-27,0%	-36,7%	-45,1%
TSP - ESQUEMA B		7,3	6,3	5,5

A variação no tempo de serviço passado devido ao efeito de alteração do salário é constante para qualquer dos participantes pois não depende do número de anos, é a alteração de um valor que é igual para todos.

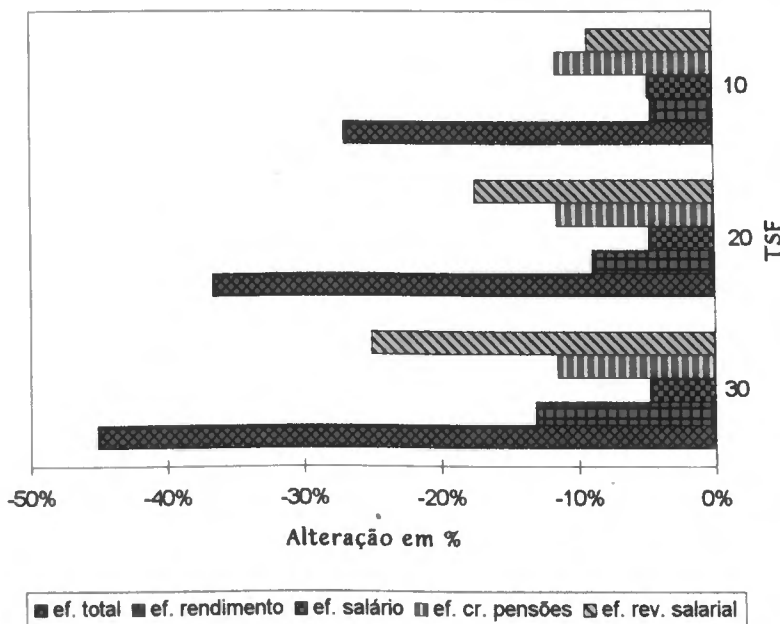
¹⁰ Valor de transferência calculado com taxa de rendimento superior, taxa de crescimento salarial inferior e taxa de crescimento de pensões inferior ao esquema A. Salário superior no esquema B.



Considerando como **exemplo explicativo** o mesmo indivíduo dos estudos 1 e 2, ou seja, o indivíduo com 10 anos de tempo de serviço futuro, já sabemos que -9,2% é a variação devida ao efeito da revalorização salarial, -4,6% é devida ao efeito do rendimento e -11,5% é a variação obtida devido ao efeito do crescimento de pensões.

A **variação de -4,8%** é o diferencial de **tempo de serviço passado** que se obtém no esquema B devido ao efeito da alteração do **salário** — variação obtida por se ter calculado o *valor de transferência* com o salário de 4.200 u.m. e não 4.410 u.m. (o que está correcto, pois o actuário do esquema A não tem que calcular o valor com o salário que o seu participante irá ter num próximo emprego).

GRÁFICO 3 - Incremento/Redução no tempo de serviço passado, estudo 3¹¹



¹¹ Valor de transferência calculado com taxa de rendimento superior, taxa de crescimento salarial inferior e taxa de crescimento de pensões inferior ao esquema A. Salário superior no esquema B.

Tal como nos casos anteriores o valor do benefício na idade normal de reforma, relativamente ao tempo de serviço passado, é muito inferior ao que seria se ele permanecesse no esquema inicial. O mesmo não se verifica ao considerarmos o tempo de serviço total, em que o trabalhador com mais tempo de serviço futuro perderá menos ao mudar de emprego pois terá um salário superior.

Segundo o tempo de serviço futuro de cada participante até aos 65 anos, pode observar-se, no quadro seguinte, a **variação no valor do benefício adquirido projectado** para a idade de reforma relativamente ao tempo de serviço passado, assim como, a **variação no valor do benefício esperado** à idade de reforma relativamente ao tempo de serviço total.

QUADRO 16 - *Impacto no valor do benefício projectado, estudo 3¹²*

TSF	TSP-ESQ A	TSP-ESQ B	PERCA/GANHO DE BENEFÍCIO	
			FUNÇÃO DO TSP	FUNÇÃO DO TST
10	10	7,3	-23,3%	-9,2%
20	10	6,3	-33,5%	-7,8%
30	10	5,5	-42,4%	-6,8%

Podemos observar que as percentagens de variação no valor do benefício adquirido projectado, em relação ao tempo de serviço passado, são as mesmas que no estudo 2, ou seja, o aumento do salário apenas vai afectar a concessão de tempo de serviço passado e não o benefício projectado para a idade de reforma. Esta situação deve-se ao facto de, no esquema B, o aumento do salário fazer diminuir a oferta de tempo de serviço passado na mesma proporção, ou seja, no estudo 2 obtínhamos 7,7 anos de

¹² Valor de transferência calculado com taxa de rendimento superior, taxa de crescimento salarial inferior e taxa de crescimento de pensões inferior ao esquema A. Salário superior no esquema B.

tempo de serviço passado com um salário de 4.200 u.m., enquanto no estudo 3 obtemos 7,3 anos de tempo de serviço passado para um salário de 4.410 u.m.. O aumento de 5% no salário leva a uma diminuição de 5% no tempo de serviço passado atribuído no esquema B.

Em termos de tempo de serviço total, a redução no valor do benefício é muito inferior à que se verifica para o tempo de serviço passado. Ao passar para o esquema B, o trabalhador não só vai para um esquema com as mesmas condições, mas também, passa a auferir um salário superior, o que no longo prazo faz amortecer a diferença provocada pela utilização de diferentes pressupostos no cálculo do valor de transferência. Quanto maior é o tempo de serviço futuro mais o trabalhador ganha com a mudança de emprego. Se os pressupostos de cálculo do valor de transferência fossem os mesmos dos esquemas A e B, o trabalhador só tinha a ganhar ao ter mudado de emprego, ia sempre ver o seu benefício na idade de reforma aumentado.

5.4. CONSIDERAÇÕES

Pode concluir-se que os esquemas falham ao assegurar que quem sai de um esquema seja tratado da mesma forma que quem fica no esquema, *o valor dos benefícios oferecidos em troca de um valor de transferência será frequentemente menor no 2º esquema do que o valor dos benefícios que o participante esperava obter se permanecesse no 1º*. Esta falha leva a que, excepto nalguns casos particulares, como o clube de transferências do sector público, as transferências garantindo a mesma antiguidade no 2º esquema que o participante tinha no 1º, só se verificam se o benefício no 2º esquema for muito inferior.

O impacto é muito maior para trabalhadores jovens, porque é o grupo mais sujeito a

mudanças de emprego. De cada vez que um indivíduo muda de emprego e conseqüentemente de pensão, tem grandes probabilidades de estar a reduzir involuntariamente a sua pensão na idade de reforma.

Diferenças nos pressupostos actuariais podem levar a reduções significativas no valor daquilo que é oferecido. Pelas razões já apresentadas é expectável que, em média, o impacto no valor dos benefícios dos participantes seja negativo. Mais uma vez o impacto é maior nos trabalhadores jovens.

O impacto da alteração de salário, da percentagem de benefício por cada ano de serviço e da definição de salário pensionável é variável e pode actuar em qualquer direcção. O efeito é independente da idade. Quem deixa um emprego tende a ir para outro com um salário superior, então o número de anos de serviço oferecidos pelo novo esquema será inferior. Da alteração destes factores não resulta qualquer aumento ou redução no valor global dos benefícios, apenas um período maior ou menor para adquirir o mesmo benefício.

A dedução de despesas não foi considerada porque não tem grande impacto e afecta todos os grupos de idades igualmente. Essas deduções não devem ser feitas, mas um incremento no *valor de transferência* e conseqüentemente no benefício adquirido, é mais justificado do que uma redução, uma vez que as despesas com a transferência são muito menores do que as despesas com a guarda dos registos anuais e com o pagamento das pensões na idade de reforma.

Relativamente à natureza do problema, as principais considerações que se podem fazer a partir destes estudos são as seguintes:

- 1ª Uma vez que os benefícios diferidos não sejam revalorizados segundo o crescimento salarial, o valor dos benefícios garantidos em troca de um *valor de transferência* será sempre inferior aos benefícios equivalentes, para a mesma antiguidade, garantidos a um participante que permanece no esquema toda a vida;
- 2ª A série de pressupostos actuariais usados nos cálculos dão origem a uma vasta e aleatória variação nos benefícios garantidos por um *valor de transferência*;
- 3ª Os esquemas não devem deduzir despesas quando calculam um *valor de transferência*, ou deduzi-las ao calcular os benefícios a garantir quando recebem um *valor de transferência*;
- 4ª Muitos esquemas vão contra o espírito da lei ao não incluírem a provisão total para os benefícios acima da pensão mínima garantida, no cálculo do *valor de transferência*;
- 5ª A grande variação possível na definição de salário pensionável e nas regras de cálculo dos benefícios leva a que seja muito difícil, para os participantes, fazer comparações dos seus benefícios antes e depois da transferência.

5.4.1. O QUE É QUE PODE SER FEITO?

Estas considerações permitem verificar que, embora muito já tenha sido feito, são necessárias ainda algumas mudanças. Não têm que ser mudanças radicais, mas sim um aperfeiçoamento ou uma evolução da legislação relativa aos esquemas de pensões.

Estes problemas não afectam apenas um pequeno grupo de pessoas, nem mesmo apenas o Reino Unido. Afectam a maior parte dos esquemas de pensões, na medida em que a maior parte das pessoas pensa mudar de emprego pelo menos uma ou duas vezes durante a sua vida activa, e em todos os países onde estão implantados.

A maior parte das pessoas prefere receber a sua pensão apenas de uma fonte, do que de diversos esquemas. Muitos dos trabalhadores deixam de ter contacto com os esquemas iniciais. Mais tarde ou mais cedo, os esquemas de pensões têm que encontrar uma forma de oferecer os mesmos benefícios à maioria dos participantes que pertencem a vários esquemas durante a sua vida activa, como o fazem à minoria que não muda de emprego.

A história demonstra que as mudanças necessárias a melhoramentos não terão lugar em grande escala sem mais legislação. Isso pode ser feito de duas formas, ou há uma larga extensão da legislação existente no país, ou a União Europeia adopta medidas que facilitem as transferências.

Não existe uma justificação real para a discriminação de quem muda de emprego e sai de um esquema. *Os planos de pensões, de benefício definido, estão cada vez mais a ser alterados para planos de contribuição definida.* Um dos principais argumentos a favor destes é que não existe nenhuma discriminação contra quem deixa um esquema, o participante tem direito à reserva que existe em seu nome.

5.4.2. LEGISLAÇÃO QUE PODE SER IMPLEMENTADA

- Mudança da base de revalorização do índice de preços no consumidor para o crescimento médio de salários;

- Incluir, no cálculo do *valor de transferência*, os benefícios para além da pensão mínima garantida, retirando o poder aos responsáveis do esquema de decidirem a sua inclusão ou não;
- Incrementar o *valor de transferência* de uma percentagem apropriada, no caso de o esquema se encontrar sobrefinanciado;
- Obrigatoriedade dos esquemas aceitarem um *valor de transferência* e oferecerem antiguidade calculada com as mesmas bases como se estivesse alguém a sair;
- Os actuários deveriam ser obrigados a calcular o *valor de transferência* de acordo com uma base comum. O leque de pressupostos actualmente usados leva a que aquilo que os participantes conseguem com uma transferência funcione como uma lotaria, onde o resultado depende da visão dos actuários envolvidos;
- Deve ficar claro que as despesas não devem ser deduzidas do *valor de transferência*.

6. O CASO DE PORTUGAL

A expressão “Segurança Social” aparece-nos ligada à ideia de garantia de um mínimo social, sobretudo após duas históricas crises mundiais de grande relevância: a crise económica de 1929/30 e a 2.ª Grande Guerra. Tende a prevenir os riscos sociais e a remediar e reparar as suas consequências.

Segundo William Beveridge, Segurança Social corresponde a um «conjunto de medidas adoptadas pelo Estado para os cidadãos contra os riscos de verificação individual que nunca deixam de verificar-se por melhor que seja a situação do conjunto da sociedade em que vivem» [Beveridge, 1944].

Alonso Olea caracteriza a Segurança Social como um «conjunto integrado de medidas de ordenamento estatal para a prevenção e reparação dos riscos pessoais através de prestações individualizadas e economicamente avaliáveis» [Olea, 1977].

Para Yves Saint-Jours, a Segurança Social representa «um sistema autónomo ou estatal de garantia colectiva contra os riscos sociais fundada na solidariedade organizada entre indivíduos de uma determinada comunidade» [Saint-Jours].

Perante qualquer uma destas definições verifica-se que o cidadão não só depende do sistema de Segurança Social, como espera um nível de protecção social de acordo com o seu estatuto actual, baseado na solidariedade. Mas essa protecção só é possível se houver meios financeiros adequados que garantam a sua exequibilidade.

As profundas mudanças que se têm feito sentir nos últimos anos, quer nos aspectos sociais e demográficos, quer nos económicos, apresentam múltiplas e pesadas interdependências com o sistema de Segurança Social.

Os problemas que se colocam decorrem de factores que, em Portugal, à semelhança dos demais países da Europa, se enquadram no progressivo envelhecimento da população, quer por força do decréscimo da taxa de natalidade, quer pelo aumento constante da esperança de vida, em especial após a idade normal de reforma.

O efeito principal do envelhecimento da população na Segurança Social é o da elevada percentagem de pensionistas em relação ao total de beneficiários activos, o que provoca, além do mais, um grande aumento de custos e uma diminuição, óu estabilização, de recursos financeiros, o que fará com que o excedente actualmente existente para os pensionistas do Regime Geral, desapareça num espaço de tempo relativamente curto.

Impõe-se a criação de mecanismos de desenvolvimento da eficácia das prestações e de eliminação de injustiças sociais. O início da criação desses mecanismos verificou-se com a entrada em vigor do Dec.-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro.

Foi uniformizada a idade de reforma por velhice aos 65 anos, tendo em vista o estabelecimento, nesta área, da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, o que não beneficiou claramente estas... De entre as circunstâncias tidas em conta na adopção desta medida, salienta-se a situação demográfica do país, caracterizada pelo acentuado envelhecimento da população e pela maior esperança de vida das mulheres.

Foi estabelecida a revalorização das remunerações consideradas na determinação da remuneração média que constitui a base de cálculo das pensões, de modo a conferir-lhes um valor actualizado, com referência à data do cálculo da pensão. Na determinação da remuneração média é tomado em consideração um maior período da carreira contributiva (10 melhores anos dos últimos 15), com vista a que esta remuneração exprima de forma mais ajustada o último período de actividade profissional e evite aumentos oportunistas, ou mesmo fraudulentos, das últimas remunerações.

O prazo de garantia, ou seja, o período contributivo mínimo para acesso às pensões de velhice, é actualmente de 15 anos. Um possível aumento visualizará estimular o desenvolvimento e o reforço da carreira contributiva dos beneficiários, em coerência com os seus objectivos, cuja protecção é tanto maior quanto mais amplo for o tempo de descontos. Com isso não deverá ficar prejudicada a protecção nos casos em que os trabalhadores, por motivo de incapacidade, sejam forçados a abandonar precocemente o mercado de trabalho, devendo manter-se inalterado o prazo de garantia para o efeito.

Estas medidas não impedem que os contribuintes (principalmente os que não trabalham por conta de outrem), com maior formação e conhecimentos, continuem a manipular os seus salários de forma a que estes sejam muito mais elevados nos últimos anos para efeitos de contribuição para a Segurança Social. Com uma pensão superior têm acesso a melhores condições de vida e saúde, o que dá origem a uma esperança de vida a variar na mesma direcção do valor da pensão.

Tal como, em 1980, no Reino Unido ficou claro que o Estado não podia fazer face ao pagamento das futuras pensões de reforma por velhice, o mesmo acontece em

Portugal, apesar das medidas que foram tomadas em 1993.

A criação destas medidas não evita que o sistema entre em ruptura num curto período de tempo. Através de vários estudos feitos pela Comissão do Livro Branco, recentemente publicados no Livro Verde da Segurança Social, verifica-se que, alterando alguns factores isoladamente, o risco de ruptura não é eliminado, mas sim adiado por poucos anos.

A comissão, ao estudar isoladamente factores que parecem melhorar a situação num prazo de 55 anos, até ao ano 2050, como:

- a passagem da taxa máxima de substituição do rendimento, de 80% para 70%;
- a passagem do período de garantia de 15 anos para 25 anos;
- o aumento da idade de reforma de 65 para 68 anos;

observou que todas as alternativas adiam a ruptura do sistema por mais 5 ou 10 anos, do que mantendo as actuais condições, mas não resolvem o problema.

Foram também feitos estudos a partir da hipótese de se verificar um crescimento do PIB, quer devido a um acréscimo de produtividade, quer devido também a um acréscimo do emprego. O equilíbrio financeiro do sistema no curto prazo manter-se-ia, podendo até melhorar, mas no médio prazo ou no final do prazo em estudo agravar-se-ia substancialmente, aproximando-se dos cenários anteriores.

Um sistema de Segurança Social, em regime de repartição pura, depende do equilíbrio entre a base contributiva e as prestações existentes. As receitas baseiam-se apenas na entrada de contribuições, e estas dependem directamente da evolução dos salários, da evolução do desemprego e também da evolução demográfica.

Portugal encontra-se numa fase, assim como a maior parte dos países da União Europeia, em que qualquer uma destas evoluções é desfavorável ao regime de repartição pura. O crescimento salarial é baixo e o desemprego é elevado e de tendência estrutural, o que, para além da diminuição de contribuições, leva a um aumento das despesas. A evolução demográfica é desfavorável, devido a uma baixa taxa de natalidade e ao aumento da esperança de vida a população está a envelhecer, o que provoca o forte aumento das despesas. Também a pensão média está a crescer por força do incremento das carreiras contributivas contra a morte de pensionistas mais idosos, e por isso com pensões baixas.

A evolução demográfica é, talvez, o factor mais importante num sistema de repartição pura. Nos estudos apresentados no Livro Verde da Segurança Social, se se mantiverem os actuais níveis de fecundidade, o n.º de idosos duplicará em relação ao n.º de jovens num horizonte de 50 anos.

Há necessidade de uma reforma profunda da estrutura do sistema, de forma a garantir a continuação da solidariedade social.

A nosso ver, essa mudança passa por uma diminuição das garantias da Segurança Social, de forma que esta ofereça apenas uma pensão básica, e pela criação de um sistema obrigatório de capitalização, como sejam os Fundos de Pensões, que podem ser privados ou públicos. Os Fundos de Pensões são a forma de gestão associada a grande parte dos Planos de Pensões em Portugal (na sua totalidade para os planos obrigatórios, como é o caso dos bancos). O seu património é independente, quer do da entidade empregadora, quer do da entidade gestora do Fundo. É apenas alimentado com as contribuições predefinidas (contribuição definida) ou calculadas actuarialmente de acordo com o Plano de Pensões (benefício definido), e com o

rendimento gerado pelo próprio Fundo de Pensões. Defendemos a combinação de um sistema de repartição com capitalização, onde os Fundos de Pensões são a figura principal.

Mas, em Portugal, não existe a obrigatoriedade de garantir direitos adquiridos, à excepção do sector bancário cujas pensões são pagas, na sua maioria, pelos Fundos de Pensões, e, para os trabalhadores admitidos no sector segurador até 22/6/95 que se reformem no mesmo sector.

Mesmo assim, se um trabalhador sair de uma entidade bancária para outra, quem assume a responsabilidade relativa a toda a antiguidade é o novo banco, a não ser que exista acordo entre ambos e o primeiro queira financiar a sua parte. O mesmo não se passa com o sector segurador em que, devido à existência de um protocolo, as empresas são responsáveis pela pensão na quota-parte da antiguidade que lhes diz respeito.

Deparamo-nos aqui com o mesmo problema que temos vindo a tratar. No caso do 1º banco querer transferir o valor da sua responsabilidade para o 2º como é que seria calculado o valor dessa responsabilidade? Com que parâmetros? E se o 1º oferece benefícios com base no salário total e o 2º apenas garante o ACTV do sector bancário, ou reciprocamente? Como não existe nenhuma obrigatoriedade, as partes terão que entrar em acordo. Mas se o trabalhador se reformar no esquema que apenas garante o ACTV ele apenas vai ver a sua pensão calculada com base nesse acordo colectivo.

E no caso das seguradoras? A entidade responsável pelo pagamento das pensões é a entidade patronal na qual o trabalhador se encontra à data da passagem à reforma.

Mesmo com o protocolo existente que determina a parte da pensão pela qual cada entidade é responsável, não estão definidos os pressupostos actuariais com que o valor dessa responsabilidade é determinado embora existam limites impostos pelo Instituto de Seguros de Portugal.

Perante esta situação podemos questionar-nos:

- Porque é que não há direitos adquiridos em Portugal?

Até aos dias de hoje não se sentiu grande necessidade de ter sistemas de reforma complementares à Segurança Social. Ao contrário da maior parte dos países da Europa, em que a Segurança Social garante uma baixa taxa de substituição líquida, em Portugal esta é bastante elevada, superior a 80% do salário líquido.

Embora os fundos de pensões não sejam obrigatórios, existem algumas empresas que oferecem aos seus trabalhadores um complemento de pensão na reforma. Pode servir como incentivo à escolha de um emprego em detrimento de outro pois oferece esta regalia extra. Mas as expectativas dos participantes saem defraudadas se mudarem de emprego antes da reforma, uma vez que a maior parte dos planos não confere direitos adquiridos mas apenas meras expectativas. Os trabalhadores são assim defraudados dessas expectativas, perdendo regalias que, provavelmente, os tinham motivado a aceitar aquele emprego.

Não existem incentivos para as empresas fazerem fundos de pensões, muito menos com direitos adquiridos pois os custos seriam elevadíssimos para a empresa sem haver qualquer contrapartida.

Um gestor de uma empresa sabe que, se não der direitos adquiridos aos seus trabalhadores, quando algum sai antes da idade de reforma deixa uma reserva que vai diminuir a contribuição no ano para o Fundo de Pensões. Mesmo que o trabalhador seja substituído será por outro a quem, provavelmente, não será dada nenhuma antiguidade, e por isso sem necessidade de se lhe atribuir qualquer reserva.

Pelo contrário, se houver direitos adquiridos, o trabalhador transporta-os consigo ou deixa-os no Fundo de Pensões mas com direito a ir lá buscar uma pensão na idade de reforma. Tem que existir sempre uma reserva no Fundo que lhe está afectada. Por esta via a contribuição a pagar no ano nunca sofrerá uma diminuição.

Porque não se desagrega a taxa social única nas suas diversas componentes, de forma a que a parte que é devida pela eventualidade velhice possa ser dividida entre a Segurança Social e os Fundos de Pensões? Nesta situação já poderíamos exigir a existência de direitos adquiridos.

Actualmente, as empresas com Fundo de Pensões, para além de contribuírem 23,75% da massa salarial para a Segurança Social, têm ainda que contribuir com X% para financiar o plano de pensões. Se for uma empresa com uma grande rotatividade de pessoal o seu gestor sabe que, possivelmente, está a dar um benefício a um trabalhador que se vai embora, contrariando assim o actual espírito dos fundos de pensões (com o qual não concordamos) que é apenas premiar quem fica na empresa até à idade de reforma.

Para que possam existir direitos adquiridos, e para que os empresários mudem o seu espírito em relação aos fundos de pensões, é necessário que sejam criados

incentivos à constituição de fundos de pensões com esse tipo de direitos e individualizados para cada participante.

Por outro lado, se esses direitos passam a ser obrigatórios, também se defende que a contribuição seja efectuada por ambas as partes.

6.1. ADAPTAÇÃO DO MODELO DO REINO UNIDO A PORTUGAL

O sistema de Segurança Social do modelo britânico assenta sobre duas garantias mínimas básicas:

- Garantia de uma pensão básica, que pode comparar-se ao recentemente adoptado rendimento mínimo garantido, sendo igual para todos os trabalhadores. Neste momento, no Reino Unido, é inferior a 20% do salário médio nacional;
- Garantia de uma pensão mínima dependente do salário e independente do número de anos de serviço no total. Corresponde a uma percentagem fixa dividida pelo número de anos de serviço, e aplicada ao salário de cada ano, entre um limite mínimo e um máximo (por exemplo, um salário mínimo e seis salários mínimos, respectivamente), revalorizado segundo o crescimento médio salarial. No caso do Reino Unido a percentagem, para quem começou a descontar depois de 6/4/88, é de 20%.

Se o trabalhador tiver auferido o salário médio nacional durante a sua carreira contributiva, é-lhe oferecida por este sistema uma pensão inferior a 40% do último salário. Como se verifica, para o mesmo trabalhador com uma carreira contributiva de 40 anos, esta pensão é muito inferior àquela que obteria actualmente em Portugal.

Estas garantias seriam financiadas pela continuação do sistema de repartição.

Perante este sistema há necessidade de uma adaptação da taxa social única, as contribuições deverão ser inferiores de forma a que o diferencial seja desviado para um 2º pilar obrigatório. Assim, exige-se a desagregação da taxa social única pelas diversas eventualidades cobertas, de forma a especificar qual a contribuição que pode ser aplicada em Fundos de Pensões.

Tal como no Reino Unido, a contribuição da entidade empregadora pode ser constante em percentagem de qualquer salário, mas inferior à contribuição actual; a contribuição do trabalhador poderá ser fixada para um tecto salarial entre um e seis salários mínimos (por exemplo), sendo mínima para quem auferir o salário mínimo nacional ou inferior, e nula para salários acima desse tecto máximo.

Tal como a proposta do Partido Trabalhista Inglês é garantir uma pensão complementar às duas anteriores, ou seja a criação do 2º pilar obrigatório, também em Portugal existiria essa necessidade. Quer os trabalhadores, quer as entidades empregadoras, contribuiriam obrigatoriamente com o diferencial entre a nova taxa social única e a actual de 34,75% e com o remanescente da contribuição para lá do tecto salarial, para um Fundo de Pensões que pode ser de contribuição definida ou benefício definido, pode ser individual ou em grupo, mas sempre obrigatório.

Como complemento pode ainda existir, quer individualmente quer por parte das empresas, um 3º pilar que, naturalmente, seria facultativo.

6.2. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO SISTEMA

Uma alteração de um sistema de repartição pura para um sistema misto, de repartição e capitalização, vai originar uma fase de transição cheia de problemas, pois não existe financiamento do 2º pilar e onde os déficits do 1º pilar apareceriam mais cedo. Há necessidade de garantir que os contribuintes mais antigos da Segurança Social (por exemplo com mais de 45 anos), venham a receber uma pensão no mínimo igual à que conseguiam no esquema actual.

Há necessidade de um maior controle, por parte do Instituto de Seguros de Portugal, ou a criação de uma nova entidade supervisora dos Fundos de Pensões, sobretudo para a área de investimentos financeiros, pois pode aumentar a gravidade e o risco de insolvência dos Fundos, de que depende o pagamento futuro das pensões.

Como vantagem podemos enunciar a garantia, por parte da Segurança Social, do pagamento de uma pensão, dividida em duas partes, socialmente mais correcta, pois garante um mínimo básico de sobrevivência igual para todos e uma percentagem, também igual para todos, da média salarial de cada um, com um tecto salarial máximo.

Outras vantagens podem ser enunciadas, como a especificidade das contribuições. A verba que está atribuída aos Fundos de Pensões não pode ser usada para outros fins que não sejam o pagamento de pensões.

Os trabalhadores activos têm a noção de que estão a contribuir para a formação da sua própria pensão e não para a dos actuais pensionistas. Não ficam na expectativa de saber quem é que irá financiar as suas pensões.

Com a introdução de um tecto salarial, reduzem-se as hipóteses de manipulação dos salários nos últimos anos de carreira, com vista à obtenção de uma pensão mais elevada. Cada um fará as suas contribuições (obrigatórias para o 2º pilar e facultativas para o 3º pilar) com vista à obtenção de determinado complemento.

Existe uma partilha de responsabilidades entre o Estado, as entidades empregadoras e os trabalhadores. Há uma limitação na antecipação de reformas, ou no número de reformas por invalidez fraudulenta. No caso de um Fundo de Pensões de benefício definido, este pode não estar totalmente constituído ou as responsabilidades não estarem totalmente financiadas. Em contribuição definida, quanto menor for o número de anos de contribuição, menor será a pensão conseguida.

Para que a criação de um Fundo de Pensões seja uma vantagem para o trabalhador é preciso que os seus direitos lhe sejam garantidos. Se o trabalhador se mantiver toda a vida no mesmo emprego o problema é mais fácil de resolver, conforme o plano existente na empresa e definidos os factores de que depende assim será calculada a pensão. Mas se o trabalhador muda diversas vezes de emprego tem que ter a garantia dos seus direitos adquiridos.

6.3. LEGISLAÇÃO

No reconhecimento da necessidade de incentivar a poupança de longo prazo, no início da década de 90 foi reformulada e aumentada a legislação existente relativamente a Fundos de Pensões. Tal legislação não pressupunha a criação de um 2º pilar obrigatório nas condições até aqui descritas, nem a livre circulação de trabalhadores na União Europeia, com direitos adquiridos sobre as suas pensões.

É apenas para os sectores bancário e segurador que existe alguma legislação de

obrigatoriedade dos direitos adquiridos, mas muito insuficiente. Para quaisquer outras entidades empregadoras não existe nenhuma obrigatoriedade, nem dos direitos adquiridos, nem da sua forma de cálculo (caso existam definidos no plano de pensões).

Quer para as actividades bancária e seguradora, quer para quaisquer outros planos de pensões que possam ter direitos adquiridos, não existe legislação que obrigue a um determinado cálculo dos mesmos.

Quer o Banco de Portugal (para o sector bancário), quer o Instituto de Seguros de Portugal (para o sector segurador), obrigam à utilização de pressupostos actuariais escolhidos de entre um vasto leque. Tanto podemos calcular responsabilidades com um crescimento de salários de 1% e uma taxa de rendimento de 4%, como considerar um crescimento de salários e uma taxa de rendimento de 6%.

À excepção dos dois sectores referidos em que o custo do ano tem que ser integralmente financiado no mesmo ano, para qualquer outro fundo de pensões o mínimo de solvência requerido é relativamente fraco. Apenas considera os salários do ano sem qualquer revalorização dos mesmos até à idade de reforma, e ainda assim tendo um prazo até 20 anos para ser amortizado.

Existe alguma legislação sobre tributação das contribuições da empresa para o trabalhador com direitos adquiridos individualizados e para o trabalhador apenas com meras expectativas.

Pelo artigo 2º, n.º 8 do CIRS, direitos adquiridos são “aqueles cujo exercício não depende da manutenção do vínculo laboral do beneficiário com a respectiva entidade



patronal”.

Uma das condições para a existência de **direitos adquiridos e individualizados** é que as contribuições sejam consideradas rendimento de trabalho dependente. Pelo artigo 20º-A do EBF, ***estas contribuições estão isentas de IRS quando respeitam a contratos que garantam exclusivamente benefícios de reforma por velhice, invalidez ou sobrevivência***, e que respeitem simultaneamente algumas condições previstas nas alíneas a), b), d), e) e f) do n.º 4 do artigo 38º do CIRC:

- benefícios estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores;
- benefícios idênticos para todos os trabalhadores salvo em cumprimento de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- pelo menos $\frac{2}{3}$ dos benefícios sejam pagos sob a forma de prestação pecuniária mensal vitalícia;
- sejam acompanhadas as disposições do regime geral de Segurança Social no que diz respeito à idade de reforma e aos titulares com direito ao benefício;
- a gestão e disposição das importâncias despendidas não pertençam à própria empresa e os fundos de pensões sejam constituídos de acordo com a legislação nacional.

Pelo mesmo artigo 20º-A do EBF, se deixar de se verificar alguma destas condições:

- para o trabalhador há perda de isenção e englobamento, como rendimento da categoria A de IRS, no ano em que ocorrer o facto extintivo, das importâncias que beneficiaram da isenção acrescidas de 10% por cada ano;
- para a empresa, a tributação à taxa de 40% no exercício do incumprimento das contribuições no exercício e nos dois anos anteriores que beneficiaram de isenção.

De qualquer forma, a isenção referida não prejudica a obrigatoriedade de declaração dos respectivos rendimentos, *sem qualquer penalização para o trabalhador.*

As contribuições realizadas pela entidade patronal que **não constituam direitos adquiridos e individualizados** dos participantes, mas que estes tenham recebido em capital, quer por passagem à situação de reforma, quer por qualquer outra razão, beneficiam de isenção no montante correspondente até um terço desse capital. Esta isenção não invalida a obrigatoriedade de englobamento desse rendimento para determinação da taxa aplicável ao restante rendimento colectável, podendo dar origem a uma mudança de escalão de IRS e assim ter um *efeito indirecto na tributação do restante rendimento do trabalhador.*

Para a **empresa**, pelos n.ºs 2 e 3 do artigo 38º do CIRC, as contribuições para fundos de pensões são consideradas *custo do exercício até ao limite de 15%* (ou 25% se os trabalhadores não tiverem direito a pensão da Segurança Social) das despesas com pessoal respeitantes ao exercício, desde que estes garantam exclusivamente benefícios de reforma por velhice, invalidez ou sobrevivência a favor dos trabalhadores da empresa.

Contribuindo para o fundo de pensões da sua empresa, se for possível, o trabalhador apenas vai ter isenção de tributação de rendimento sobre um valor muito baixo (36 contos em 1997), incluindo este limite, para além de contribuições para fundos de pensões, prémios de seguro de vida, de doença ou acidentes pessoais.

O participante de um fundo de pensões, ao sair da empresa, relativamente aos seus direitos adquiridos, tem 3 opções:

- O *valor de transferência* permanece no esquema inicial até à reforma;
- o novo empregador tem um fundo de pensões, e neste caso há necessidade de acordar o *valor de transferência*;
- o montante é transferido para um fundo de pensões aberto de adesão individual.

Em qualquer dos casos, a transferência, com isenção, só é possível para um fundo de pensões que satisfaça as condições de isenção previstas no n.º 1 do artigo 20º-A do EBF. Como a maior parte das empresas, em Portugal, não tem fundo de pensões, a hipótese mais comum seria transferir para um fundo de pensões de adesão individual, mas estes conferem, na sua maioria, direito a um capital em caso de desemprego de longa duração, o que não satisfaz a alínea e) do n.º 4 do artigo 38º do CIRC no que diz respeito a ter de acompanhar as disposições do regime geral da Segurança Social quanto à idade de reforma. Assim, não é muito fácil fazer a transferência mantendo a isenção.

O trabalhador não deverá ser penalizado fiscalmente ao passar os direitos adquiridos para um fundo de pensões de adesão individual.

Como se verifica, a legislação existente é muito insuficiente e não é de fácil leitura e interpretação podendo dar origem a diferentes interpretações, essencialmente aquela que diz respeito à transferência dos direitos adquiridos.

Há necessidade de criar uma forte legislação em torno dos fundos de pensões, sobretudo no que diz respeito aos direitos adquiridos e à transferência dos mesmos. **Deve ser criada legislação específica só para os fundos de pensões, deixando de ser remetida para a legislação geral.** Para além desta, há ainda necessidade de

legislar e calcular uma nova taxa social única, desagregada em parcelas respeitantes a cada uma das eventualidades a que diz respeito. Para além de nova legislação no sentido de alterar a taxa social única,

Do acordo sobre política social do Tratado de Maastricht conclui-se que a unanimidade entre Estados, nos domínios da segurança social e protecção social dos trabalhadores, se impõe. A maior parte dos Estados da União Europeia tem vindo a sofrer sucessivas alterações nos sistemas de Segurança Social, tendo os responsáveis percebido que essas alterações não podem passar sempre pela redução dos benefícios e o aumento das contribuições. Torna-se imprescindível a combinação de sistemas de repartição com capitalização. Pretende-se com esta combinação transferir parte da responsabilidade com pensões de velhice do sistema público para o sistema privado. Quer seja dentro do próprio país, quer seja a nível da União Europeia, há necessidade de garantir os direitos adquiridos aos trabalhadores.

Talvez uma das formas mais justas de evitar os problemas descritos nos capítulos anteriores, de modo a garantir e transferir os direitos adquiridos pelo seu real valor, seja a criação de Fundos de Pensões com plano de contribuição definida. Cada trabalhador tem a sua conta individualizada, que pode ser: num Fundo de Pensões global, da responsabilidade do Estado, mas podendo ser gerido pelo sector privado; num Fundo de Pensões da empresa caso exista; ou, num Fundo de Pensões Individual. Assim, o valor de transferência será igual ao valor da sua conta individualizada e o risco que o trabalhador corre ao mudar de emprego é apenas o de vir a verificar-se uma menor rentabilidade no novo Fundo de Pensões.

Mas, existem já constituídos fundos para planos de benefício definido que podem vir a contemplar direitos adquiridos, ou até a constituição de novos fundos cujas

empresas preferiram que os planos sejam de benefício definido. Qual será a melhor forma de tentar evitar discrepâncias?

Sugere-se que o *valor de transferência* seja calculado com a média dos pressupostos actuariais verificados entre os dois esquemas. Pressupostos estes que serão os que se encontrem em vigor na última data aniversária do Fundo de Pensões e de que o Instituto de Seguros de Portugal (ou a entidade supervisora a criar) deverá estar devidamente informado.

Por exemplo, considerando a taxa de rendimento:

esquema A

esquema B

6%

7%

valor de transferência

6,5%

No entanto, esta regra não poderá ser aplicada a outros factores como o montante do salário, ou deve ser aplicada conforme a situação, como no caso do crescimento de pensões. Se o primeiro plano garante crescimento de pensões, este deverá ser contemplado no cálculo do *valor de transferência*, pois é um direito adquirido pelo participante, mas se o mesmo plano não garante crescimento de pensões mas os cálculos das responsabilidades são realizados contemplando crescimento, pois é prática corrente haver um aumento anual das pensões, então o *valor de transferência* deve ser calculado com uma taxa de crescimento de pensões intermédia entre os dois esquemas.

Para que as contribuições estejam isentas de IRS há ainda que regulamentar a forma

de saída do capital, na idade de reforma. Exigir que pelo menos $\frac{2}{3}$ do capital seja utilizado para a compra de uma renda vitalícia, sendo possível o levantamento em capital de uma reduzida parcela. Esta condição ajuda aqueles que por si só não sabem planear o seu futuro, evitando que recebam o capital de uma vez só e continuem a viver com uma pensão oferecida apenas pelo 1º pilar.

Esta introdução do sistema privado, ou da criação de Fundos de Pensões geridos pelo sistema público, implica maior legislação em torno dos Fundos de Pensões, maior fiscalização por parte das entidades responsáveis de forma a minimizar a possibilidade de insolvência dos Fundos de Pensões. Deve ser criado um Fundo de Garantia Mínima, para o caso de se verificar algum caso de insolvência.

É muito importante que a gestão dos Fundos de Pensões não seja feita pela mesma entidade que supervisiona. Uma deve ser pública e outra, em princípio, privada.

Também é importante garantir a independência das entidades gestoras em relação às empresas associadas dos fundos de pensões. Só dessa forma haverá transparência e livre concorrência entre elas e uma garantia de que os beneficiários não virão a ser prejudicados pelos investimentos efectuados.

Devem ser criadas mais e melhores vantagens fiscais, de forma a incentivar a criação e melhoramento dos Fundos de Pensões existentes. Não pode haver penalização fiscal pela transferência dos direitos adquiridos entre os vários Fundos de Pensões, quer sejam colectivos quer sejam individuais.

CONCLUSÃO

Pudemos verificar, através dos capítulos 1 e 2 que, no Reino Unido, o trabalhador tem todo o interesse em pertencer a uma empresa que tenha um plano de pensões "contracted-out", pois na maior parte dos casos esses planos oferecem mais do que a pensão paga pelo SERPS. Isto porque há garantia dos direitos adquiridos.

Quando o trabalhador muda de emprego, embora exista alguma legislação para a protecção dos seus direitos, ela não é suficiente e o participante quase sempre perde ao sair.

Os factores que levam a esta perda são diversos, como vimos nos capítulos 4 e 5, e podem resumir-se em 5 mais importantes:

- revalorização limitada das pensões diferidas;
- diferenças nos benefícios;
- alteração do salário;
- diferentes pressupostos actuariais;
- dedução de despesas.

A antiguidade oferecida pelo novo esquema, ao receber um *valor de transferência*, é obviamente o resultado de todos os factores em conjunto. O impacto de cada factor em particular depende das regras do esquema, da atitude dos seus responsáveis e da opinião do actuário. Estes factores são, na sua maioria, alheios à vontade do próprio trabalhador.

Se um modelo semelhante ao do Reino Unido fosse aplicado em Portugal, mantendo o 1º pilar como responsabilidade do Estado e com a obrigatoriedade do 2º pilar,

haveria necessidade de garantir os direitos adquiridos dos trabalhadores depois de um curto período de trabalho. Não haveria só necessidade de os garantir, como também de manter uma legislação muito apertada no cálculo do *valor de transferência*, se o plano fosse de benefício definido. Se o plano fosse de contribuição definida haveria apenas que garantir a possibilidade da sua transferência, uma vez que esta seria no valor da respectiva conta individualizada.

Como vimos no capítulo 5, num plano de benefício definido, basta que as regras de cálculo do *valor de transferência* sejam minimamente diferenciadas para provocar grandes diferenças entre o benefício oferecido pelos diversos esquemas de pensões. Uma forma de ultrapassar esta dificuldade poderá ser através dos planos de contribuição definida e individualizada, onde o trabalhador terá sempre direito às suas contribuições, e, passado um período mínimo a definir, também terá direito às da entidade empregadora. O *valor de transferência* será sempre o valor dessas contribuições e o rendimento gerado. Neste caso, o principal risco existente quando se muda de um Fundo para outro, será a possibilidade de o 2º Fundo gerar um rendimento inferior ao do 1º.

Perante o que foi apresentado conclui-se que uma alternativa para ultrapassar a incapacidade da Segurança Social face às futuras pensões de reforma, passará por canalizar uma parte da contribuição para Fundos de Pensões complementares.

Qualquer que seja a mudança que o Estado português possa vir a fazer na Segurança Social, há necessidade de salvaguardar os direitos dos contribuintes mais antigos. A este nível será sempre uma mudança muito controversa.

Pretendeu-se, com este trabalho, chamar a atenção para o facto de que, embora

concordemos que a possível solução para o sistema de Segurança Social passa por um sistema complementar através de Fundos de Pensões, esta situação implica uma boa base legislativa tanto a nível de garantias dadas aos trabalhadores, como da forma como elas são tratadas na prática. Para isto há necessidade de tempo e estudos profundos em relação ao que já existe em outros países que se debateram com o mesmo problema, e da sua possível aplicação a Portugal com melhoramentos. Há sempre que ter em atenção que não se pode aplicar na totalidade um modelo de qualquer outro país, mesmo que resulte exemplarmente na sua origem, pois existem diversos factores que podem fazer com que não funcione em Portugal, de entre os quais se salienta a demografia, o nível salarial, o número de trabalhadores por agregado familiar, entre outros.

Existindo ou não uma reformulação da Segurança Social num futuro próximo, há necessidade de garantir os direitos adquiridos dos trabalhadores para que as suas expectativas não saiam defraudadas. Mas esta garantia deverá ser acompanhada de uma reformulação da legislação, no que respeita a contribuições, para que as empresas não saiam prejudicadas e tenham algum incentivo para a realização de fundos de pensões.

Por fim, e em jeito de conclusão, referimos que seria interessante a continuação deste trabalho elaborando estudos actuariais com vista ao apuramento das responsabilidades da Segurança Social em Portugal com um sistema semelhante ao proposto, e à determinação das contribuições necessárias e desagregadas para fazer face às garantias assim dadas. Determinar uma nova TSU, e verificar qual o benefício que seria esperado, através de um Fundo de Pensões, ao contribuir para este com a diferença entre a TSU actual e a nova...

BIBLIOGRAFIA

- Arthur, Terry G. (1994), Cautious actuaries? Come off it!, *The Actuary*, Novembro, pp. 18-20.
- Barnett Waddingham & Company (1990), *Changing Jobs - and Pensions!: A Guide for Mobile Executives*.
- Beveridge, William (1944), *Full Employment in a Free Society*, Londres.
- Bowers, Gerber, Hickman, Jones, Nesbitt (1986), *Actuarial Mathematics*.
- Chambers, Nigel K. (1994), Transfer Value Analysis Systems, *The Actuary*, Novembro, pp. 10-12.
- Comissão do Livro Branco da Segurança Social (1997), *Livro Verde da Segurança Social*.
- Conceição, Apelles J. B. (1994), *Segurança Social: Sector Privado e Empresarial do Estado*, Rei dos Livros, Lisboa.
- Foote, Nicola e Wilson, Andrew F. (1996), *Pension Transfers, Opt-outs and Non-joiners - an Issue for the Profession*.
- Gamester, Dennis (1994), *Pension Transfers: an Analysis of the Legislation, Regulations & Historical Developments*, National Provident Institution.
- Harrison, Debbie (1992), *Pension Provision in the EC*, A Financial Times Management Report.
- Institute of Actuaries e Faculty of Actuaries(1994), *GN11: Retirement Benefit Schemes - Transfer Values*.
- Institute of Actuaries e Faculty of Actuaries, *Pensions Standards Joint Committee on Terminology of Pension Funding Methods - Working Party*.
- Institute of Actuaries e Faculty of Actuaries(1994), *Transfer Values and Opt-outs*.
- Jones, David L. (1994), The Difficulties Associated With Personal Pension Transfers, *Transactions*, vol. 2, International Association of Consulting Actuaries (1994).

Jordan, Chester Wallace Jr. (1975), *Life Contingencies*.

Key, Roger (1994), Transfers: a Random Variable, *Pensions Management*, Fevereiro, pp. 48-49.

Lang, Jennifer (1994), Cleaning Up the Pension Transfer Mess, *The Actuary*, Dezembro, pp. 11-12.

Olea, Alonso (1977), *Instituciones de Seguridad Social*, Madrid.

Pensions Investment Research Consultants (1990), What's Wrong With Transfer Values?, *PIRC Union Pension Services Research Report n.º 2*.

Reardon, Anthony M. (1994), *Allied Dunbar Pensions Handbook*.

Saint-Jours, Yves, *Traité de Sécurité Sociale - Le Droit de la Sécurité Sociale*.

Sedgwick Noble Lowndes (1995/96), *The Guide to Pensions and Labour Law in Europe*.

Sedgwick Noble Lowndes (1996/97), *The Guide to Pensions and Labour Law in Europe*.

Shapiro, Arnold F. (1985), Contributions to the Evolution of Pension Cost Analysis, *The Journal of Risk and Insurance*, vol. LII, n.º 1, Março.

Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (1997), *Acordo Colectivo de Trabalho Vertical do Sector Bancário*

Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas (1995), *Contrato Colectivo de Trabalho*

Vida Económica (1994), *Segurança Social: Novos Regimes*.

William M. Mercer (1994), *International Benefit Guidelines*.

Winklevoss, Howard E. (1977), *Pension Mathematics: With Numerical Illustrations*, University of Pennsylvania: Wharton School.

Anexos

ANEXO 1

QUADRO 17 - Limites máximo e mínimo de salários para a Segurança Social

ANO	LEL	UEL
1978/79	910	6.240
1979/80	1.014	7.020
1980/81	1.196	8.580
1981/82	1.404	10.400
1982/83	1.534	11.440
1983/84	1.690	12.220
1984/85	1.768	13.000
1985/86	1.846	13.780
1986/87	1.976	14.820
1987/88	2.028	15.340
1988/89	2.132	15.860
1989/90	2.236	16.900
1990/91	2.392	18.200
1991/92	2.704	20.280
1992/93	2.808	21.060
1993/94	2.912	21.840
1994/95	2.964	22.360
1995/96	informação não disponível	22.880
1996/97	3.172	23.660

Valores em £ / ano

Fontes: Reardon, Anthony M. (1994), *Allied Dunbar Pensions Handbook*
 Sedgwick Noble Lowndes (1995/96), *The Guide to Pensions and Labour Law in Europe*
 Sedgwick Noble Lowndes (1996/97), *The Guide to Pensions and Labour Law in Europe*

ANEXO 2

Pretende-se apresentar aqui os parâmetros e pressupostos utilizados durante este trabalho assim como as bases demográficas em estudo.

Bases demográficas

Idade normal de reforma: 65 anos.

Foi considerado que o trabalhador pode ter duas causas de saída de serviço, por morte ou por abandono da empresa.

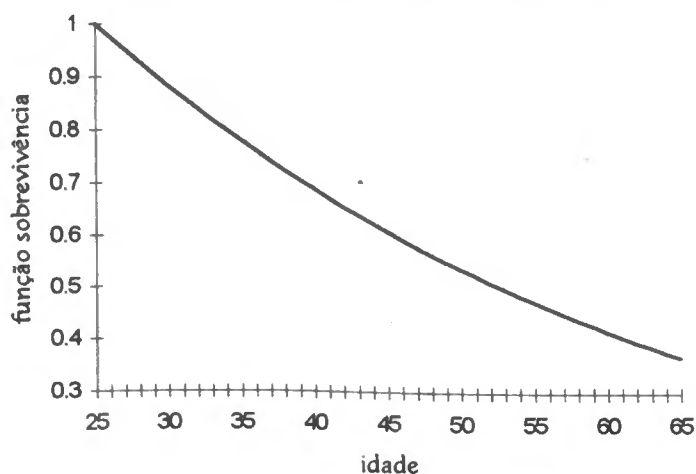
Por morte foi considerada a tábua de mortalidade TV 73/77.

Por abandono da empresa foi utilizada a função de sobrevivência:

$$s(x,a) = \begin{cases} e^{-\frac{(x-a)}{40}} & \text{se } a \leq x \leq 65 \\ 0 & \text{se } x > 65 \end{cases}$$

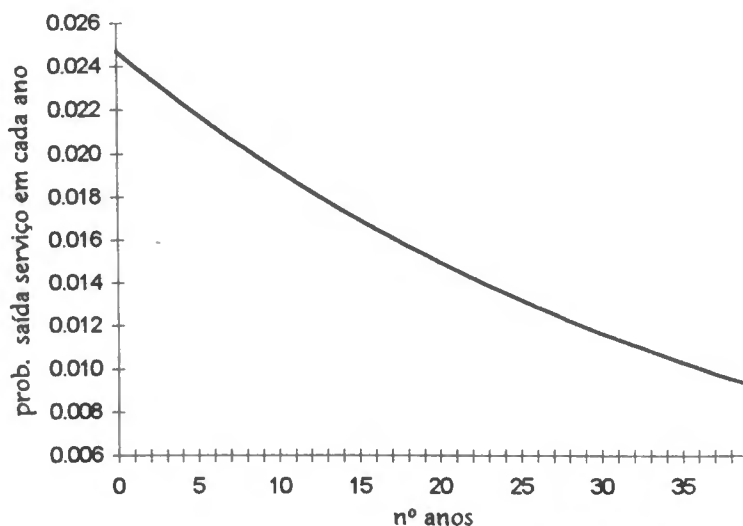
Esta função de sobrevivência, para uma pessoa cuja idade de admissão na empresa é 25 anos, tem a seguinte representação gráfica:

GRÁFICO 4 - Função de sobrevivência



Dando origem ao gráfico de probabilidades de saída em cada ano, para uma pessoa cuja idade de admissão na empresa é de 25 anos, até à idade normal de reforma:

GRÁFICO 5 - Probabilidade de saída de serviço em cada ano



Pressupostos actuariais

Quando nada é dito em contrário as taxas utilizadas são as seguintes:

taxa crescimento pensões: 0%

taxa crescimento salarial: 3%

taxa técnica de juro: 4,5%

taxa de rendimento: 6%

Benefício

Quando nada é dito em contrário o esquema de benefícios considerado é $\frac{1}{60}$ do salário final, por cada ano de serviço.

ANEXO 3

CIRS – ARTIGO 2º - RENDIMENTO DA CATEGORIA A

1 – Consideram-se rendimentos do trabalho dependente todas as remunerações pagas ou postas à disposição do seu titular, provenientes de:

...

d) Situações de pré-reforma, pré-aposentação ou reserva, com ou sem prestação de trabalho, bem como de prestações atribuídas, não importa a que título, antes de verificados os requisitos exigidos nos regimes obrigatórios de segurança social aplicáveis para a passagem à situação de reforma, ou, mesmo que não subsista o contrato de trabalho, se mostrem subordinadas à condição de serem devidas até que tais requisitos se verifiquem, ainda que, em qualquer dos casos anteriormente previstos, sejam devidas por fundos de pensões ou outras entidades, que se substituam à entidade originariamente devedora (Lei n.º 39-B/94, de 27.12 (OE)).

2 – ...

3 – Consideram-se ainda rendimentos do trabalho dependente:

...

c) Os benefícios ou regalias auferidos pela prestação ou em razão da prestação do trabalho dependente, designadamente (alterada pela Lei n.º 39-B/94, de 27.12 (OE)):

...

3) As importâncias despendidas, obrigatória ou facultativamente, pela entidade patronal com seguros e operações do ramo “vida”, contribuições para fundos de pensões, fundos de poupança-reforma ou quaisquer regimes complementares de segurança social, desde que constituam direitos adquiridos e individualizados dos respectivos beneficiários, bem como as que, não constituindo direitos adquiridos e individualizados dos respectivos beneficiários, sejam por estes objectos de resgate, adiantamento, remição ou qualquer outra forma de antecipação da correspondente disponibilidade, ou, em qualquer caso, de recebimento em capital, mesmo que estejam reunidos os requisitos exigidos pelos sistemas de segurança social obrigatórios aplicáveis para a passagem à situação de reforma ou esta se tiver verificado;

...

4 – ...

5 – ...

6 – ...

- 7 – Não constituem rendimento tributável as prestações efectuadas pelas entidades patronais para regimes obrigatórios de segurança social, ainda que de natureza privada, que visem assegurar exclusivamente benefícios em caso de reforma, invalidez ou sobrevivência (Aditado pela Lei n.º 39-B/94, de 27.12 (OE)).
- 8 – Para efeitos do disposto no n.º 3 da alínea c) do n.º 3, consideram-se direitos adquiridos aqueles cujo exercício não depende da manutenção do vínculo laboral, ou como tal considerado para efeitos fiscais, do beneficiário com a respectiva entidade patronal (Aditado pela Lei n.º 39-B/94, de 27.12 (OE)).
- 9 – ...

CIRC – ARTIGO 38º - REALIZAÇÕES DE UTILIDADE SOCIAL

1 – ...

2 – São igualmente considerados custos ou perdas do exercício até ao limite de 15% das despesas com o pessoal escrituradas a título de remunerações, ordenados ou salários, respeitantes ao exercício, os suportados com contratos de seguro de doença e de acidentes pessoais, bem como com contratos de seguro de vida, contribuições para fundos de pensões e equiparáveis ou para quaisquer regimes complementares de segurança social, que garantam, exclusivamente, o benefício de reforma, complemento de reforma, invalidez ou sobrevivência, a favor dos trabalhadores da empresa (Lei n.º 39-B/94, de 27.12 (OE)).

3 – O limite estabelecido no número anterior será elevado para 25% se os trabalhadores não tiverem direito a pensões da Segurança Social.

4 – Observar-se-á o disposto nos números 2 e 3 desde que se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições, à excepção das alíneas d) e e), quando se trate de seguros de doença, de acidentes pessoais ou seguros de vida que garantam exclusivamente os riscos de morte ou invalidez (Lei n.º 39-B/94, de 27.12 (OE)):

- a) Os benefícios devem ser estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores permanentes da empresa ou no âmbito de instrumento de regularização colectiva de trabalho para as classes profissionais onde os trabalhadores se inserem;
- b) Os benefícios devem ser estabelecidos segundo um critério objectivo e idêntico para todos os trabalhadores ainda que não pertencentes à mesma classe profissional, salvo em cumprimento de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- c) Sem prejuízo do disposto no n.º 6, a totalidade dos prémios e contribuições previstos nos números 2 e 3 deste artigo em conjunto com os rendimentos da categoria A isentos nos termos do n.º 1 do artigo 20º-A do Estatuto dos Benefícios Fiscais não devem exceder, anualmente, os limites naqueles estabelecidos ao caso aplicáveis, não sendo o excedente considerado custo do exercício (Lei n.º 10-B/96, de 23.03);
- d) Sejam efectivamente pagos sob a forma de prestação pecuniária mensal

vitalícia pelo menos dois terços dos benefícios em caso de reforma, invalidez ou sobrevivência;

e) As disposições do regime geral de segurança social sejam acompanhadas no que se refere à idade de reforma e aos titulares do direito às correspondentes prestações, sem prejuízo de regime especial de segurança social, de regime previsto em instrumento de regulamentação colectiva do trabalho ou de outro regime legal especial, ao caso aplicáveis (Lei n.º 10-B/96, de 23.03 (OE));

f) A gestão e disposição das importâncias despendidas não pertençam à própria empresa e os contratos de seguros sejam celebrados com empresas de seguros que possuam sede, direcção efectiva ou estabelecimento estável em território português e os fundos de pensões ou equiparáveis sejam constituídos de acordo com a legislação nacional;

g) Não sejam considerados rendimentos do trabalho dependente, nos termos da primeira parte do n.º 3) da alínea c) do n.º 3 do artigo 2.1 do Código do IRS.

5 – Para os efeitos dos limites estabelecidos nos números 2 e 3, não serão considerados os valores actuais dos encargos com pensionistas já existentes a empresa à data da celebração do contrato de seguro ou da integração em esquemas complementares de prestações de segurança social previstos na respectiva legislação, devendo esse valor, calculado actuarialmente, ser certificado pelas seguradoras ou outras entidades competentes (Era o anterior n.º 4; passou a n.º 5 por alteração da Lei n.º 39-B/94, de 27.12 (OE)).

6 – As dotações destinadas à cobertura de responsabilidades com pensões previstas no n.º 2, do pessoal no activo em 31 de Dezembro do ano anterior ao da celebração dos contratos de seguro ou da entrada para fundos de pensões, por tempo de serviço anterior a essa data, são igualmente aceites como custos nos termos e condições estabelecidos nos números 2, 3 e 4, podendo, no caso de aquelas responsabilidades ultrapassarem os limites estabelecidos naqueles dois primeiros números, mas não o dobro dos mesmos, o montante do excesso ser também aceite como custo, anualmente, por uma importância correspondente, no máximo, a um sétimo daquele excesso, sem prejuízo da consideração deste naqueles limites, devendo o valor actual daquelas responsabilidades ser certificado por seguradoras, sociedades gestoras de fundos de pensões ou outras entidades competentes (Lei n.º 39-B/94, de 27.12 (OE)).



7 – ...

8 – No caso de incumprimento das condições estabelecidas nos números 2,3 e 4, a excepção das referidas nas alíneas c) e g) deste último número, ao valor do IRC liquidado relativamente a esse exercício será adicionado o IRC correspondente aos prémios e contribuições considerados como custo em cada um dos exercícios anteriores, nos termos deste artigo, agravado de uma importância que resulta da aplicação ao IRC correspondente a cada um daqueles exercícios do produto de 10% pelo número de anos decorridos desde a data em que cada um daqueles prémios e contribuições foram considerados como custo, não sendo, em caso de resgate em benefício da entidade patronal, considerado como proveito do exercício a parte do valor do resgate correspondente ao capital aplicado (Aditado pela Lei n.º 39-B/94, de 27.12 (OE)).

9 – No caso de resgate em benefício da entidade patronal, o disposto no número anterior não se verificará se, para a transferência de responsabilidades, forem celebrados contratos de seguro de vida com outros seguradores, que possuam sede, direcção efectiva ou estabelecimento estável em território português, ou se forem efectuadas contribuições para fundos de pensões constituídos de acordo com a legislação nacional, em que, simultaneamente, seja aplicada a totalidade do valor do resgate e se continuem a observar as condições estabelecidas neste artigo (Lei n.º 39-B/94, de 27.12 (OE)).

10 – No caso de resgate em benefício da entidade patronal, o disposto no n.º 8 poderá igualmente não se verificar se for demonstrada a existência de excesso de fundos originada por cessação de contratos de trabalho, previamente aceite pela Direcção-Geral das Contribuições e Impostos (Aditado pela Lei n.º 10-B/96, de 23.03 (OE)).

EBF – ARTIGO 20º-A - CONTRIBUIÇÕES DAS ENTIDADES PATRONAIS PARA REGIMES DE SEGURANÇA SOCIAL

- 1 – São isentos de IRS, no ano em que as correspondentes importâncias forem despendidas, os rendimentos a que se refere a primeira parte do n.º 3) da alínea c) do n.º 3 do artigo 2º do Código do IRS, quando respeitem a contratos que garantam exclusivamente o benefício de reforma, complemento de reforma, invalidez ou sobrevivência, desde que sejam observadas cumulativamente as condições previstas nas alíneas a), b), d), e) e f) do n.º 4 do artigo 38º do Código do IRC, na parte em que não excedam os limites previstos nos números 2 e 3 do mesmo artigo e sem prejuízo do disposto nos seus números 5 e 6 (Lei n.º 10-B/96, de 23.03 (OE)).**
- 2 – A inobservância de qualquer das condições previstas no número anterior determina:**
- a) Para o trabalhador ou trabalhadores beneficiados pelo incumprimento, a perda da isenção e o englobamento, como rendimento da categoria A de IRS, no ano em que ocorrer o facto extintivo, das importâncias que beneficiaram da isenção, acrescidas de 10% por cada ano, ou fracção, decorrido desde a data em que as respectivas contribuições tiverem sido efectuadas;**
 - b) Para a empresa, a tributação autónoma à taxa de 40% no exercício do incumprimento das contribuições que no exercício, bem como nos dois exercícios anteriores, beneficiaram do regime de isenção previsto no n.º 1 deste artigo (Lei n.º 10-B/96, de 23.03 (OE)).**
- 3 – Verificando-se o disposto na parte final do n.º 3 da alínea c) do n.º 3 do artigo 2º do Código do IRS, beneficia de isenção o montante correspondente a um terço das importâncias pagas ou colocadas à disposição, com o limite de 2050 contos (Aditado pela lei n.º 39-B/94, de 27.12 (OE)).**
- 4 – As isenções a que se referem os números 1 e 3 não prejudicam respectivamente a obrigatoriedade de declaração dos respectivos rendimentos e o englobamento dos rendimentos isentos para efeitos do disposto no artigo 72º do Código do IRS e determinação da taxa aplicável ao restante rendimento colectável (Aditado pela Lei n.º 39-B/94, de 27.12 (OE)).**