

Pensões de reforma: por um futuro mais sustentável

Junho 2017



CONTEÚDOS



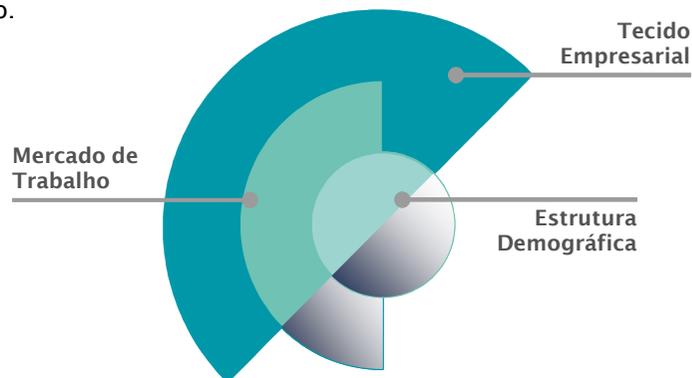
1	Enquadramento	3
2	Uma análise comparativa com outros países	8
3	A sustentabilidade do sistema previdencial da Segurança Social	12
4	O futuro	13

1. ENQUADRAMENTO

A Missão Crescimento, enquanto plataforma de pensamento, debate e produção de ação, procura com este documento contribuir para a reflexão e construção de uma possível solução que promova a sustentabilidade e financiamento do sistema previdencial da Segurança Social, a coesão social e acautele a equidade intergeracional. É urgente encontrar uma solução, é também por isso urgente debater, de forma aberta e inclusiva, as questões que lhe estão subjacentes e as várias hipóteses de reconfiguração do sistema que podem ser ponderadas.

Num momento em que se discutem alterações ao regime de reformas antecipadas e em que membros do Governo de Portugal assumem a importância de encontrar novas formas de financiamento da Segurança Social, a Missão Crescimento procura, neste *paper*, analisar a situação atual, as tendências de evolução futuras e identificar possíveis medidas alternativas que assegurem, por um lado, o seu financiamento e sustentabilidade global e, por outro lado, promovam maior transparência, equidade e justiça. Defendemos que, embora seja fundamental realizar esta reforma, os seus contornos devem ser cuidadosamente avaliados e ponderados, por forma a mitigar o impacto do conjunto de medidas a implementar na competitividade e na capacidade de atração de investimento da economia e das empresas nacionais.

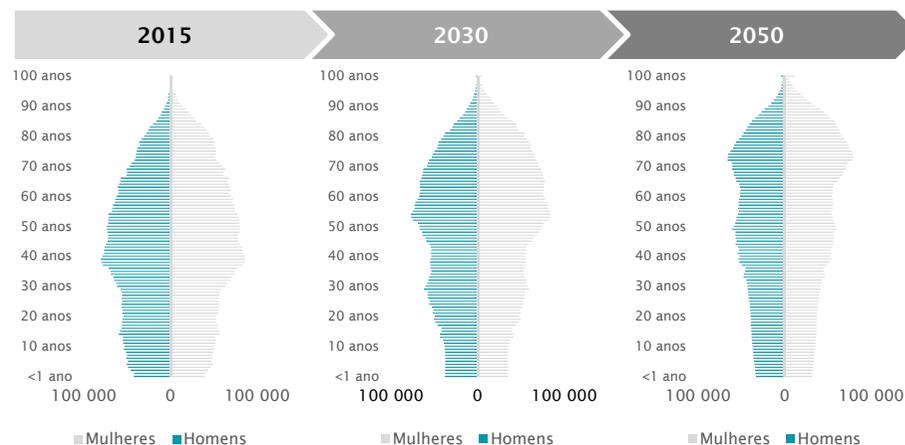
A sustentabilidade do sistema previdencial da Segurança Social depende fundamentalmente da evolução de três dimensões distintas: estrutura demográfica, do tecido empresarial e do mercado de trabalho.



A ESTRUTURA DEMOGRÁFICA

As perspetivas de envelhecimento da população portuguesa são notórias.

PROJEÇÕES DA POPULAÇÃO | ESTRUTURA ETÁRIA EM PORTUGAL

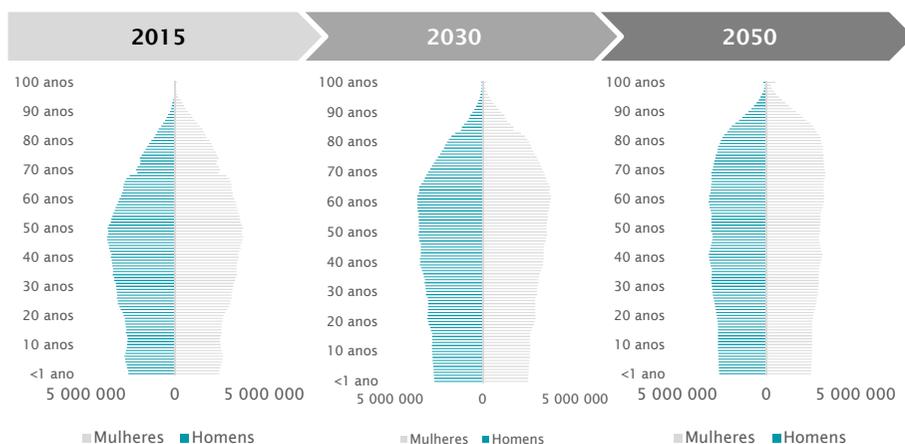


Fonte: Eurostat | Projeções da população. Dados extraídos a 17/04/2017

Em 2015, 26% da população tinha, de acordo com as estimativas do Eurostat, uma idade superior a 65 anos, prevendo-se que o mesmo valor, em 2050, atinja os 48,3%. Estima-se igualmente que a população com idade compreendida entre os 15 e os 64 anos diminua de 65,3% do total da população para 53,5%, no mesmo período.

A redução da população em idade ativa e o envelhecimento da população, em linha com estas projeções, trará enormes desafios à sustentabilidade do sistema previdencial da Segurança Social em Portugal se o mesmo continuar suportado num modelo de repartição, em que os descontos realizados pelos trabalhadores atualmente no ativo suportam as pensões de reforma hoje pagas, de benefício definido.

PROJEÇÕES DA POPULAÇÃO | ESTRUTURA ETÁRIA UE28

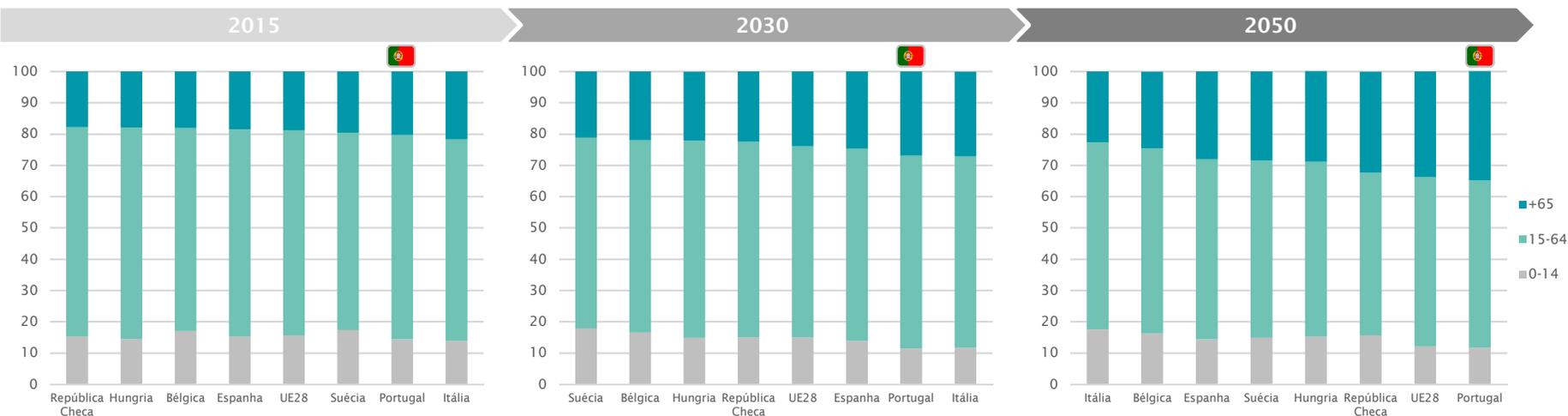


Fonte: Eurostat | Projeções da população. Dados extraídos a 17/04/2017

Estes desafios societários são uma realidade e um desafio que se coloca em Portugal mas também no conjunto de países que compõem a UE28, muito embora, no caso português, se estime que, em 2050, o peso da população com mais de 65 anos seja superior ao verificado no conjunto dos países da UE(28), que o peso da população com idade compreendida entre os 14 e os 64 anos e que o peso da população com menos de 14 anos seja menor que no o mesmo conjunto de países.

Os constrangimentos decorrentes da evolução demográfica não se cingem ao envelhecimento da população por aumento da esperança média de vida, a taxa bruta de natalidade em Portugal, 2015, foi de 8,3% ligeiramente inferior à média da UE28 (10%), contudo, o decréscimo verificado no passado recente é superior em Portugal (em 2005, a taxa bruta de natalidade tanto em Portugal como na UE28 era cerca de 10,4% ⁽¹⁾).

PROJEÇÕES DA POPULAÇÃO | ESTRUTURA ETÁRIA UE28 E LIGA DO CRESCIMENTO



Fonte: Eurostat | Dados extraídos a 17/04/2017

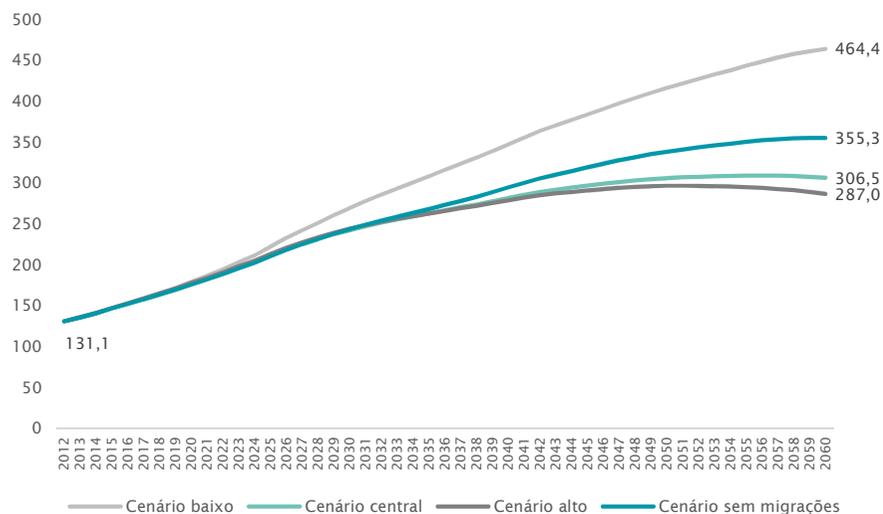
⁽¹⁾ Eurostat | Taxa bruta de natalidade. Dados extraídos a 10/05/2017.

O peso da população com mais de 65 anos tende a aumentar na generalidade dos países que compõem a Liga do Crescimento e na média da UE. Portugal é o país deste conjunto onde, em 2050, se estima que existirá maior percentagem de população com mais de 65 anos (35%) e é também o país onde o peso desta camada da população mais cresce entre 2015 e 2050 (aumenta quase 15p.p.). De referir ainda que, de acordo com as mesmas projeções, a população com mais de 80 anos passará de 5,7% do total da população em 2015 para 13,3% em 2050.

A combinação destas tendências demográficas (redução da natalidade e envelhecimento da população) resultarão numa redução da população total portuguesa até 2050 superior a um milhão e duzentos mil habitantes.

Sem medidas adicionais, não só orientadas diretamente para a sustentabilidade da segurança social como também para o incremento da natalidade e atração de população migrante, com foco em pessoas qualificadas e em idade ativa, esta evolução demográfica agravará as questões de sustentabilidade do sistema de pensões e, em última instância, do Estado Social, prevendo-se um agravamento dos custos associados a pensões, mas também a saúde e assistência social.

ÍNDICE DE ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO PORTUGUESA



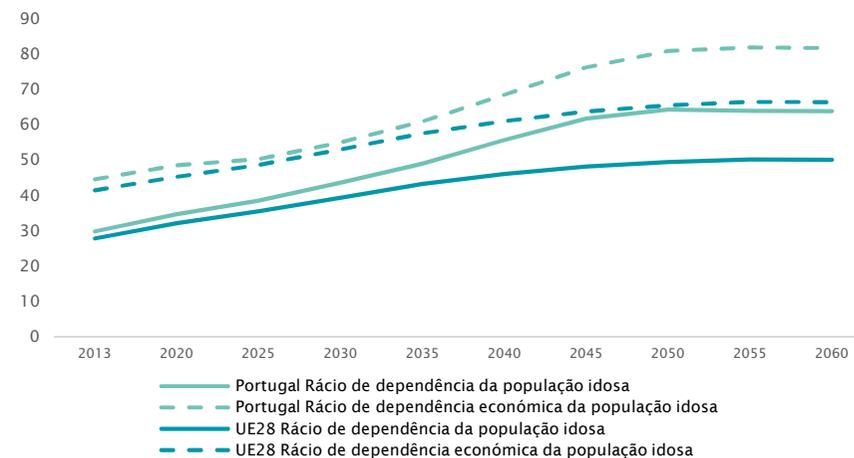
Fonte: INE | Projeções da população residente 2012-2060. Dados extraídos a 14/06/2017

ESPERANÇA DE VIDA AO NASCER E AOS 65 ANOS | 2015

	Ao Nascer	Aos 65 anos
Hungria	75,7	16,6
República Checa	78,7	17,8
UE28	80,6	19,7
Bélgica	81,1	20
Portugal	81,3	20
Suécia	82,2	20,2
Itália	82,7	20,6
Espanha	83	21,1

Fonte: Eurostat | Dados extraídos a 17/04/2017

DEPENDÊNCIA E DEPENDÊNCIA ECONÓMICA DA POPULAÇÃO IDOSA



Fonte: Comissão Europeia | The 2015 Ageing Report.

Notas: Rácio de dependência da população idosa corresponde à população com mais de 65 anos em % da população com idade compreendida entre os 15 e 64 anos e rácio de dependência económica da população idosa corresponde à população inativa com mais de 65 anos em % da população empregada com idade compreendida entre os 15 e 64 anos.

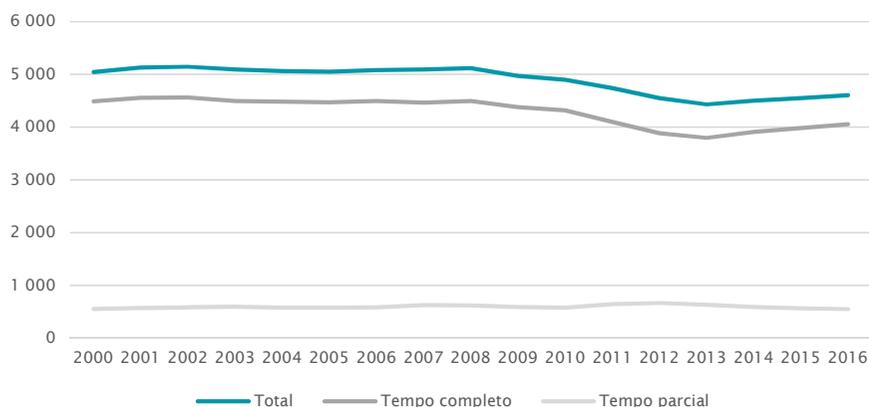
MERCADO DE TRABALHO E TECIDO EMPRESARIAL

A sustentabilidade do sistema previdencial da Segurança Social depende não apenas da evolução demográfica, mas também do que for a evolução do emprego, das remunerações e da dinâmica económica e empresarial.

Em 2016, a taxa de desemprego em Portugal foi de 11,2%, no conjunto dos países da Liga do Crescimento apenas superado pela Espanha e pela Itália e acima da média comunitária (8,5%)⁽²⁾. Embora as perspetivas de evolução sejam positivas, com o desemprego a continuar a diminuir em 2017⁽³⁾, a taxa de desemprego em Portugal é ainda elevada por comparação com outros países da UE.

A população empregada tem também tido uma evolução positiva, a crescer ligeiramente desde 2014, com o emprego a tempo integral a subir e o emprego a tempo parcial a decrescer. A população empregada hoje é, contudo, ainda inferior ao período pré-crise.

EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO EMPREGADA EM PORTUGAL



Fonte: INE, PORDATA | Dados extraídos a 11/05/2017

⁽²⁾ Dados Eurostat, 2016, extraídos a 14/06/2017.

⁽³⁾ O INE estima que a taxa de desemprego em Portugal tenha sido de 10,1% no 1º trimestre de 2017, inferior em 0,4p.p. face ao verificado no trimestre anterior.

⁽⁴⁾ GEE, Ministério da Economia, PORDATA

Em Portugal, a remuneração média anual de um trabalhador por conta de outrem (PPS) foi, em 2015, de 25.887,5€, muito inferior à média da UE28 (35.740,9€) e, no conjunto de países que compõem a Liga do Crescimento, apenas superior à da República Checa e Hungria.

REMUNERAÇÃO MÉDIA ANUAL DE TRABALHADOR CONTA DE OUTREM (PPS, 2015)

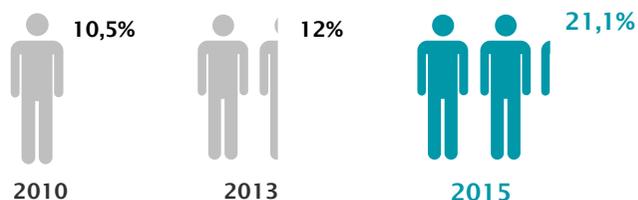
	2009	2011	2013	2015
Bélgica	42.269,7	45.420,9	48.329,5	49.980,3
Itália	33.037,5	34.695,4	34.863,7	36.236,0
Suécia	31.124,3	33.154,8	34.621,8	36.097,4
Espanha	33.619,9	34.281,2	34.852,9	35.982,3
UE28	31.163,1	32.933,3	34.116,9	35.740,9
Portugal	24.274,2	24.936,2	26.021,5	25.887,5
Rep.Checa	19.574,4	21.648,2	22.311,0	23.756,7
Hungria	19.433,8	20.161,9	20.236,4	20.601,8

Fonte: Eurostat, PORDATA | Dados extraídos a 11/05/2017

De assinalar a ligeira redução na remuneração média anual dos trabalhadores por conta de outrem, em Portugal, entre 2013 e 2015, sendo este o único país deste conjunto onde tal se verificou.

No passado recente, em Portugal, denotou-se ainda que a percentagem de trabalhadores por conta de outrem que auferem o salário mínimo nacional aumentou, passando de 10,5% (2010) para 21,1% em 2015⁽⁴⁾.

TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM QUE RECEBEM O SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL (%)



Fonte: GEE - MEc, PORDATA | Dados extraídos a 11/05/2017

O tecido empresarial português é composto essencialmente por micro empresas e PME, são também estas as principais empregadoras do país (tinham a seu cargo, em 2015, cerca de 80% do total do pessoal ao serviço). Contudo, a remuneração base média mensal oferecida por este conjunto de empresas é menor que a oferecida por grandes empresas.

ESTRUTURA EMPRESARIAL EM PORTUGAL | 2015

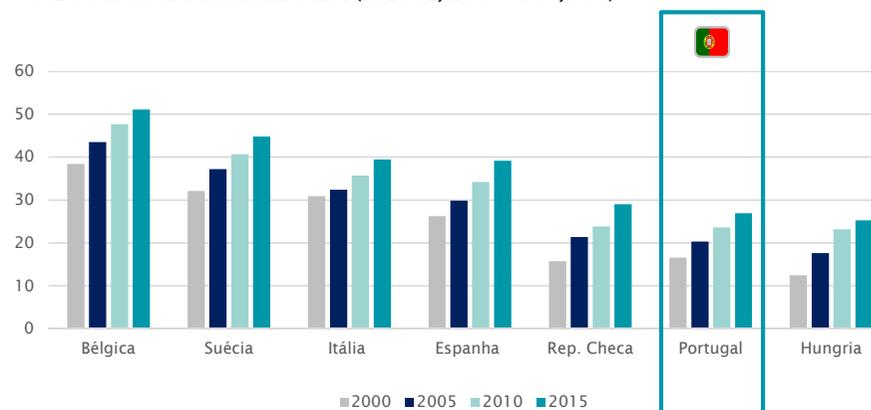
	Empresas	Pessoal ao Serviço	Remuneração Base Média
1 a 4 pessoas	1.120.652	1.666.767	662,66€
5 a 9 pessoas			741,74€
10 a 49 pessoas	36.210	687.084	840,32€
50 a 99 pessoas	5.384	524.882	924,40€
100 a 249 pessoas			1.049,94€
250 a 499 pessoas	836	700.180	1.051,11€
500 ou mais pessoas			1.097,42€
Total	1.163.082	3.578.913	913,93

Fonte: INE. Dados extraídos a 11/05/2017

As menores remunerações pagas em Portugal aliadas ao acréscimo do número de trabalhadores por conta de outrem que auferem o salário mínimo nacional e ao facto da maioria dos trabalhadores trabalharem para empresas que, em média, pagam salários médios mais baixos contribuem para a urgência de se encontrar uma solução para o sistema previdencial da Segurança Social.

A subida dos salários deverá, logicamente, estar associada a ganhos de produtividade, por forma a não prejudicar a competitividade das empresas e o potencial de crescimento da economia. Embora se denote um incremento da produtividade em Portugal, medida em PIB por hora trabalhada, também é verdade que a produtividade em Portugal é inferior à de outros países da Liga do Crescimento.

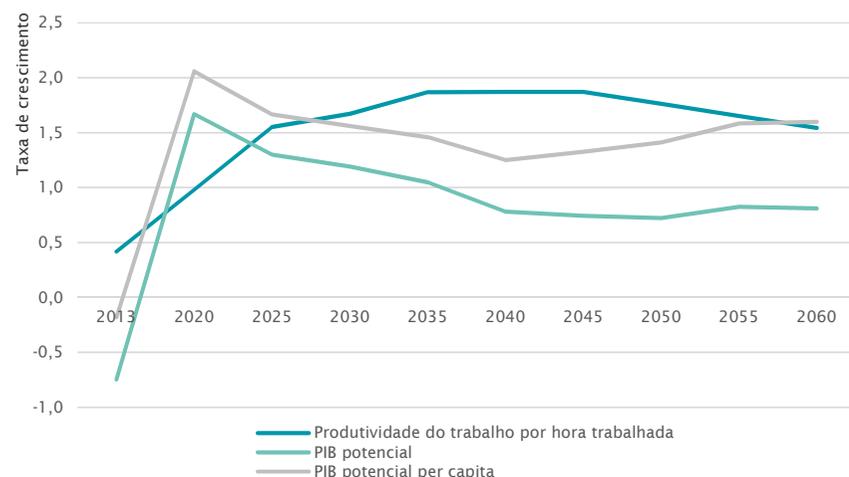
PIB POR HORA TRABALHADA (ÍNDICE, 2000=100, PPS)



Fonte: Barómetro Missão Crescimento Abril. Eurostat, PORDATA. Dados extraídos a 27/04/2017.

Nota: os dados de 2015 da Bélgica ainda não se encontram disponíveis pelo que o valor apresentado corresponde ao valor de 2014.

PIB POTENCIAL E PRODUTIVIDADE DO TRABALHO EM PORTUGAL



Fonte: Comissão Europeia | The 2015 Ageing Report.

A criação de mais emprego e melhores salários são objetivos que só podem ser alcançados por via do aumento do valor criado pelas empresas portuguesas no mercado global e pelo aumento da produtividade. É, por este motivo, que não só as medidas que sejam implementadas com vista ao financiamento e reforço da sustentabilidade da segurança social não devem ter impacto na competitividade das empresas e da economia, como também as medidas que sejam implementadas com vista ao reforço da competitividade da economia têm um impacto positivo na sustentabilidade do sistema de pensões.

Embora se estime que, em Portugal, o PIB potencial, o PIB potencial per capita e a produtividade do trabalho por hora trabalhada cresçam até 2060, as variações previstas não são muito elevadas. As variações do PIB potencial e da produtividade do trabalho por hora trabalhada não são, nos anos estimados, superiores a 2%.

2. UMA ANÁLISE COMPARATIVA COM OUTROS PAÍSES

Uma análise comparativa de algumas das características e tendências verificadas nos vários países da Liga Crescimento destaca algumas diferenças.

CONFIGURAÇÃO DOS SISTEMAS DE PENSÕES

	Sistemas obrigatórios		Referência salarial para cálculo da pensão	Mecanismo Ajustam. Automát.	Idade reforma indexada a esper. de vida
	Público	Privado			
Bélgica	DB		Carreira completa		
Suécia	DC+NDC ^(*)	✓	Carreira completa	✓	
Espanha	DB		Últimos 25 anos (a partir 2022)	✓	
Hungria	DB		Carreira completa		
Portugal	DB		Carreira completa (a partir de 2002)		✓
Itália	NDC ^(*)		Carreira completa		✓
R.Checa	DB		Carreira completa até 1986. Atualmente 30 anos		

Fonte: Comissão Europeia | The 2015 Ageing Report

DB: *Defined Benefit* (Distributivo); DC: *Defined Contribution* (capitalização); NDC: *Notional Accounts*.

^(*) NDC: O valor da pensão é realizado, no momento da reforma, com base num cálculo atuarial que considera o total das contribuições realizadas e o número de pagamentos de pensões que se espera realizar na reforma.

A generalidade deste conjunto de países tem, à semelhança de Portugal, as pensões de reforma assentes numa lógica de benefício definido, à exceção da Itália e Suécia. Destaca-se ainda a Suécia e a Espanha que já integraram no seu modelo mecanismos automáticos de balanceamento do sistema.

IDADE DE REFORMA

	Idade de reforma			Penalizações por reforma antecipada	Incentivos para prolongar vida ativa
	2013	2020	2060		
Suécia	67	67	67		
Itália	H: 66,3 M: 62,3	66,8	70		
Portugal	65	66,4	68,8	✓	✓
Espanha	65	65,8	67	✓	✓
Bélgica	65	65	65		✓
R.Checa	H: 62,7 M: 59,7	H: 63,7 M: 61,7	69,3	✓	✓
Hungria	62	64,5	65		✓

Fonte: Comissão Europeia | The 2015 Ageing Report.

A idade normal de reforma, em 2013, nestes países variava entre os 62 (Hungria) e os 67 anos (Suécia), sendo em Portugal de 65 anos. Atualmente, a idade de reforma em Portugal é já superior e está indexada à esperança média de vida. Denota-se em todos os países, exceto na Suécia, uma tendência de aumento da idade de reforma até 2060, ano em que se estima que a idade de reforma variará entre os 65 anos (Bélgica e Hungria) e os 70 (Itália) neste conjunto de países.

No que concerne ao valor da pensão, medida em percentagem do salário (taxa de substituição), encontramos também algumas diferenças significativas: Espanha era, em 2013, o país com maior taxa bruta de substituição aplicável às pensões de reforma, é também o país onde se estima que exista maior ajustamento deste valor (desce de 81,9% para 49,7%).

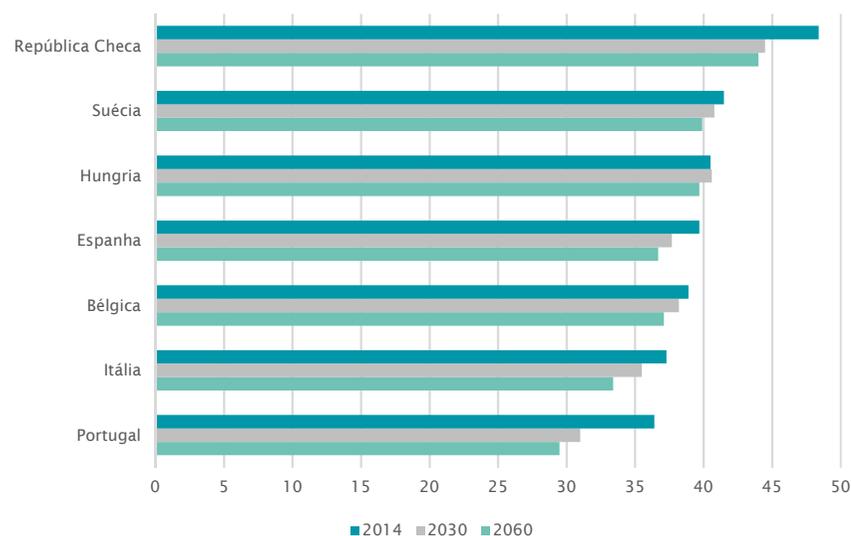
TAXA DE SUBSTITUIÇÃO BRUTA DAS PENSÕES DE REFORMA

	2013	2060	Varição (p.p.)
Espanha	81,9	49,7	-32,2
Itália	59,9	51,8	-8,0
Portugal	57,5	30,7	-26,7
Hungria	45,5	45,2	-0,3
R.Checa	43,3	49,3	+6,1
Bélgica	39,5	38,8	-0,7
Suécia	35,5	23,7	-11,3

Fonte: Comissão Europeia | The 2015 Ageing Report.

Portugal é hoje o 3º país da Liga do Crescimento com maior taxa de substituição bruta das pensões de reforma (em média 57,5%) esperando-se que, em 2060, seja o 2º país deste mesmo conjunto com menor taxa de substituição (30,7%, uma redução de cerca de 26,7 p.p.).

DURAÇÃO DA CARREIRA CONTRIBUTIVA



Fonte: Comissão Europeia | The 2015 Ageing Report

Portugal é, deste conjunto de países, o país com menor duração média da carreira contributiva. Em 2060, apesar de ser o país onde se espera que exista maior crescimento deste indicador (estima-se que aumente 6,9 anos), continuará a ser o país com menor duração média da carreira contributiva.

Ao nível das contribuições realizadas para a Segurança Social, Portugal é também um dos países, deste conjunto, onde os empregadores e trabalhadores pagam maior contribuição (em percentagem das remunerações), apenas superado pela Hungria e Bélgica no que concerne à contribuição paga pelos empregadores e pela Bélgica e Itália no que concerne à contribuição paga pelos trabalhadores. No caso português, tal como noutros países, esta contribuição serve para financiar um conjunto de prestações sociais pagas pela Segurança Social, incluindo doença, parentalidade, desemprego, invalidez, velhice. Dos 34,75% que compõem a taxa contributiva global (23,75%+11%), 20,21%⁽⁵⁾ está afeta à eventualidade velhice. Outras disposições legais, como o plafonamento das pensões afetam a comparabilidade destes valores.

⁽⁵⁾ De acordo com o previsto no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social.

⁽⁶⁾ Não existem dados suficientes para efetuar esta análise para a Bélgica
Associação Missão Crescimento | Pensões de reforma: por um futuro mais sustentável

CONTRIBUIÇÕES PARA O SISTEMA PÚBLICO DE PENSÕES

	Empregador	Trabalhador
Hungria	27%	10%
Bélgica ⁽¹⁾	24,77%	13,07%
Portugal	23,75%	11%
Espanha ⁽²⁾	23,6%	4,7%
Itália ⁽³⁾	22,2%	11,1%
R.Checa ⁽⁴⁾	21,5%	6,5%
Suécia ⁽⁵⁾	9,04%	6%

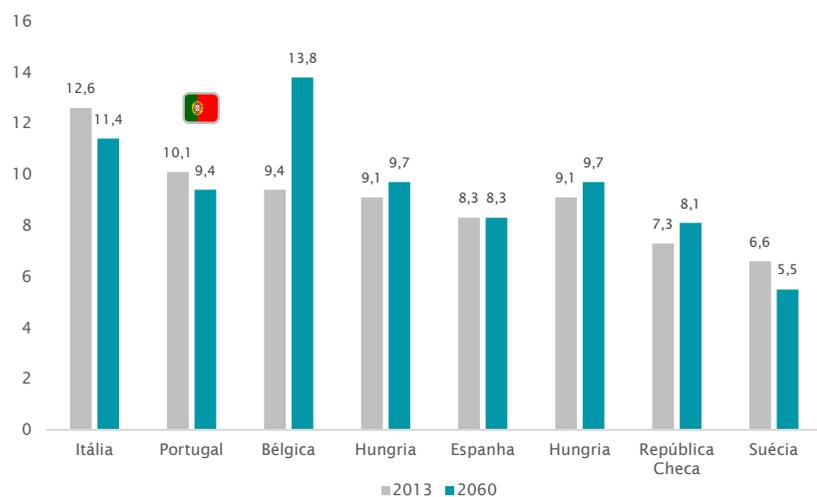
Fonte: Comissão Europeia | The 2015 Ageing Report

Notas: Quando existem múltiplos sistemas, a informação reporta-se ao sistema principal. ⁽¹⁾As percentagens apresentadas referem-se a todos os sistemas de pensões e, no caso das pensões de reforma, a despesa é também financiada por subsídios do Estado e fontes alternativas de financiamento (% receitas de IVA). ⁽²⁾ Setor privado. O Estado transfere cerca de 12,16% da despesa total. ⁽³⁾ O Estado financia o montante necessário para equilibrar o sistema (residual). ⁽⁴⁾ O equilíbrio do sistema de pensões está integrado no Orçamento de Estado. ⁽⁵⁾ O Estado subsidia também uma componente do sistema.

As figuras da página seguinte demonstram que, para o conjunto de países da Liga do Crescimento, o valor das pensões (em % PIB) ultrapassa o valor das contribuições auferidas (em % PIB), exceto na Espanha⁽⁶⁾. Apenas na Itália e na Suécia se prevê, entre 2013 e 2060, um desagrevamento desta situação, com o *gap* entre o valor das contribuições e o valor das pensões a reduzir.

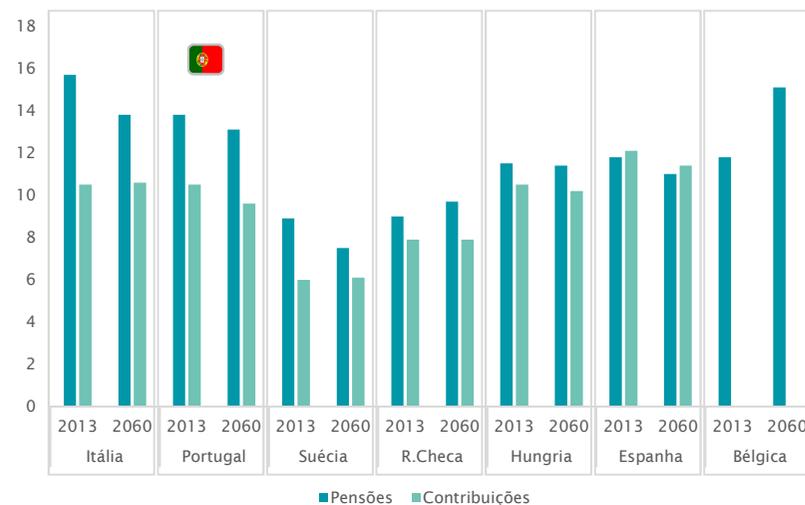
Em todos os países deste conjunto se prevê ainda um crescimento do número de pensionistas entre 2013 e 2060.

PENSÕES DE REFORMA EM % PIB (Valor bruto)



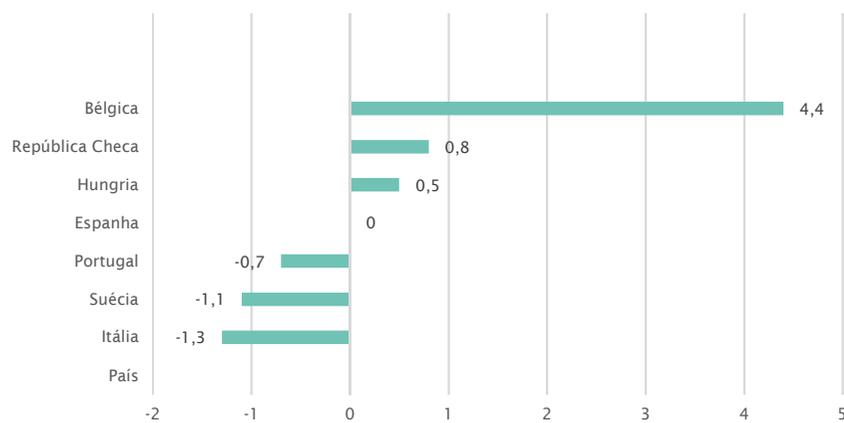
Fonte: Comissão Europeia | The 2015 Ageing Report

VALOR DE PENSÕES E CONTRIBUIÇÕES EM % PIB



Fonte: Comissão Europeia | The 2015 Ageing Report

PENSÕES DE REFORMA EM % PIB | VARIAÇÃO 2013-2060 (Valor bruto)



Fonte: Comissão Europeia | The 2015 Ageing Report

NÚMERO DE PENSIONISTAS (MILHARES DE PESSOAS)

	2013	Variação 2013-2060
Itália	15.440	+1.885
Espanha	8.992	+5.170
República Checa	2.882	+433
Hungria	2.806	+309
Bélgica	2.655	+1.831
Portugal	2.552	+294
Suécia	2.375	+1.789

Fonte: Comissão Europeia | The 2015 Ageing Report

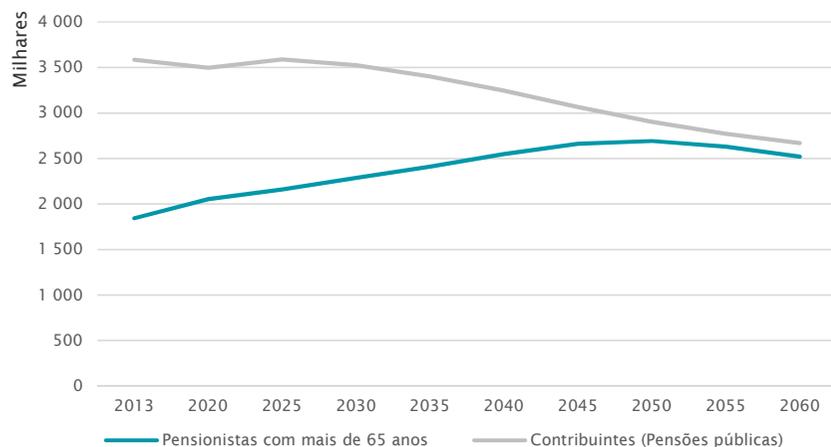
3. A SUSTENTABILIDADE DO SISTEMA PREVIDENCIAL DA SEGURANÇA SOCIAL

A redução da população em idade ativa e o aumento da população em situação de reforma induz uma pressão insustentável neste sistema assente numa lógica de repartição, em que as contribuições recebidas pagam as pensões pagas no mesmo momento.

As projeções de evolução do número de pensionistas com mais de 65 anos e do número de contribuintes para o sistema previdencial da Segurança Social é suficiente para se compreender essa insustentabilidade, no longo prazo, uma vez que este sistema e as contribuições pagas pela população ativa pagam não apenas as pensões de reforma mas também outras prestações sociais.

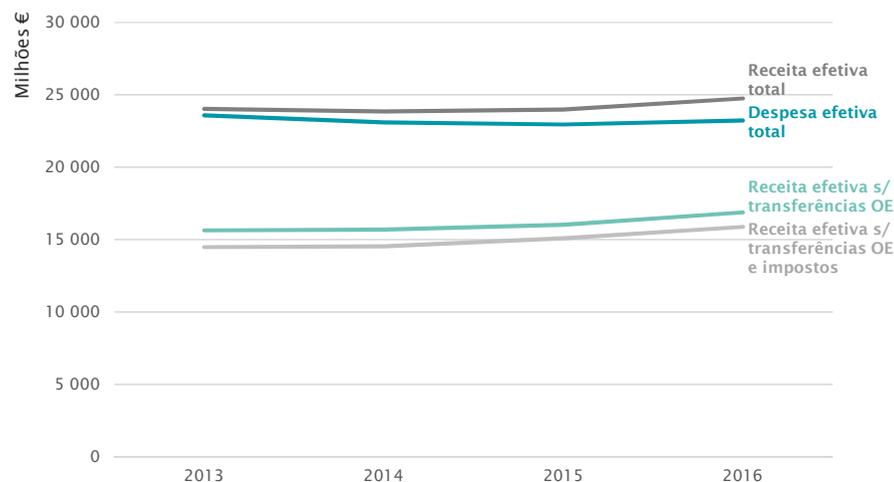
Mas o problema da sustentabilidade do sistema previdencial da Segurança Social portuguesa não é um problema que se coloca apenas no longo prazo, é uma realidade com a qual nos defrontamos hoje.

PROJEÇÕES DE EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE PENSIONISTAS e CONTRIBUINTES, EM PORTUGAL



Fonte: Comissão Europeia | The 2015 Ageing Report

EXECUÇÃO ORÇAMENTAL DA SEGURANÇA SOCIAL 2013-2016



Fonte: Relatório do Conselho das Finanças Públicas – Análise da Execução Orçamental da Segurança Social e da Caixa Geral de Aposentações em 2016, 2015 e 2014.

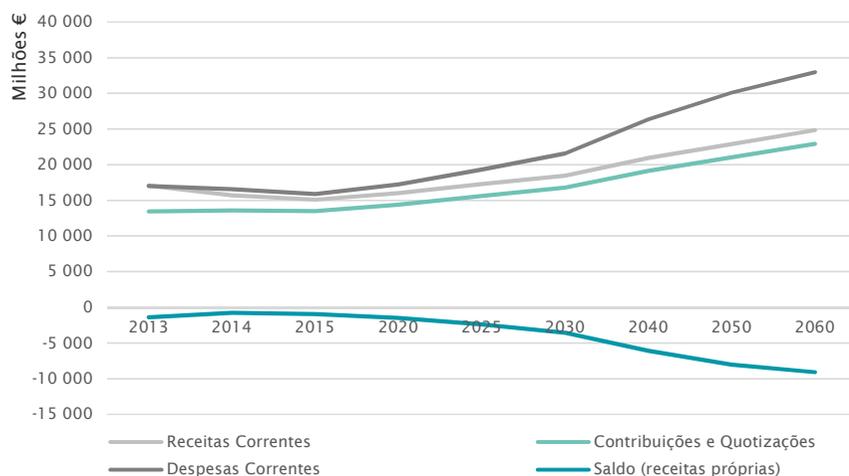
Notas: Como transferências do OE consideraram-se transferências do OE para cumprimento da LBSS, transferências extraordinárias do OE, Transferências do OE – CPN e RSB. No subgrupo Impostos foram incluídos IVA Social, Receitas de Jogos Sociais e IVA – PES e ASECE.

Anualmente, o valor das quotizações e contribuições sociais pagas são insuficientes para cobrir as despesas com prestações sociais, sendo necessário recorrer a impostos e outras fontes de financiamento externas, como transferências do Orçamento do Estado, para suprir a incapacidade de autofinanciamento do modelo.

Um estudo elaborado em 2015 pelo GEP/MSESS sobre a avaliação atuarial do sistema previdencial da Segurança Social concluiu que o desequilíbrio financeiro recorrente do sistema previdencial se irá agravar, atingindo, em 2060, 8.148 milhões de euros (a preços constantes 2013).

Nesse mesmo estudo, são elaboradas projeções sobre a evolução das receitas e despesas correntes do sistema previdencial, bem como projeções para a evolução do seu saldo tendo por base apenas as receitas próprias. Destas projeções resulta que o desequilíbrio, em 2060, considerando apenas as receitas próprias será ainda maior, atingindo os 9.105 milhões de euros (a preços constantes 2013).

PROJEÇÕES ALGUMAS RUBRICAS DA CONTA PREVIDENCIAL SEGURANÇA SOCIAL
(Preços constantes 2013)



Fonte: GEP/MSESS. Avaliação Atuarial do Sistema Previdencial da Segurança Social. Junho 2015.

Se o valor das contribuições e quotizações é inferior ao valor da despesa com prestações sociais, o sistema não é financeiramente sustentável. Estas projeções demonstram que o desequilíbrio se irá agravar no longo prazo. O sistema está a gerar dívida implícita e a onerar gerações futuras.

O estudo do GEP/MSESS referenciado anteriormente estima que essa dívida implícita, tendo por base o saldo decorrente das receitas próprias, no final de 2013, variava entre os 304.994 milhões de euros e os 142.466 milhões de euros, dependendo do cenário e pressupostos utilizados⁽⁷⁾ no seu cálculo.

⁽⁷⁾ Atualizado a uma taxa de desconto anual nominal 3% e 5%, respetivamente.

4. O FUTURO

As projeções de evolução da população levantam sérios constrangimentos e preocupações relativamente à sustentabilidade da Segurança Social. Em 2050, espera-se que a população com mais de 65 anos atinja os 48,3%, sendo em 2015 cerca de 26%, e, no mesmo período, uma redução da população com idade compreendida entre os 15 e os 64 anos de 65,3% para 53,5%.

Sendo o sistema previdencial da Segurança Social português assente num modelo em que as contribuições relativas aos trabalhadores hoje no ativo pagam, entre outras prestações sociais, as pensões da população atualmente reformada, a redução da população ativa e o incremento da população em idade de reforma é suficiente para fundamentar a necessidade de encontrar uma solução para a sustentabilidade deste sistema, por forma a salvaguardar o acesso das gerações futuras a uma reforma condigna.

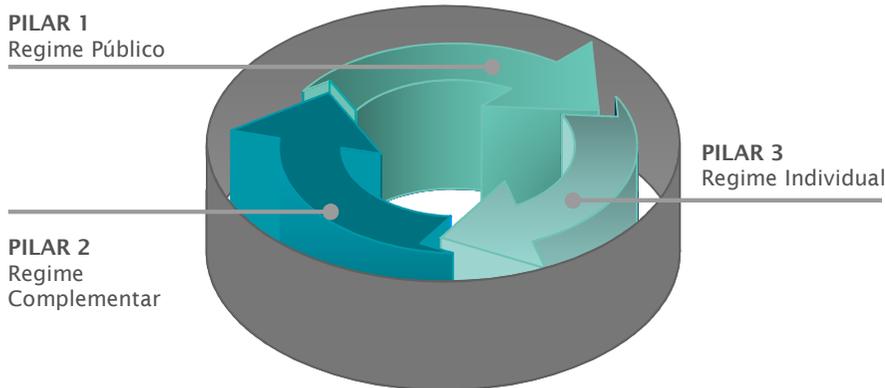
Esta discussão não se esgota, contudo, nas perspetivas de evolução demográfica, o crescimento da economia, a capacidade de criar emprego e de pagar melhores salários são também variáveis fundamentais desta equação, podendo contribuir para parte da solução.

É, por este motivo, importante que as medidas implementadas com vista ao reforço da sustentabilidade do sistema previdencial da Segurança Social não prejudiquem a dinâmica da economia e das empresas. Medidas que penalizem a sua competitividade não são parte da solução, podendo gerar dificuldades ao sistema por via indireta.

As reformas até agora implementadas não resolvem o problema, mudaram as regras, mas não alteraram a lógica do modelo. A reforma que se exige, embora possa ter diferentes contornos e ser implementada em diferentes cenários, é uma reforma profunda e estrutural. O que se pretende neste capítulo não é apresentar uma solução, mas antes analisar possibilidades e levantar hipóteses que possam ser discutidas e, desta forma, contribuir para uma solução futura.

A reforma estrutural a implementar deverá, incontornavelmente, promover o reforço e complementaridade dos 3 pilares do modelo: o do regime público obrigatório, o do regime complementar, por regra de iniciativa de empresas ou grupos socioeconómicos específicos, e o regime de natureza individual.

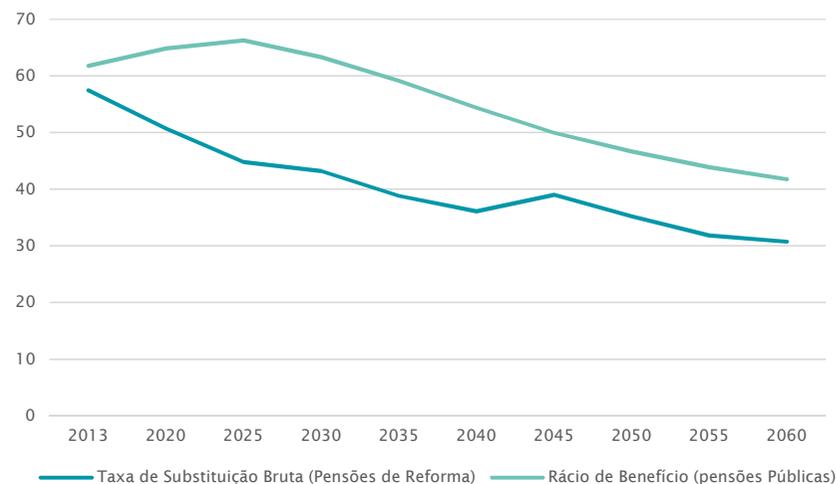
SISTEMA DE 3 PILARES



Projeções da Comissão Europeia apontam para que as taxas de substituição do valor das pensões de reforma, em Portugal, decresçam de forma significativa até 2060, reforçando a necessidade não só de introduzir medidas que promovam a sustentabilidade da Segurança Social em Portugal e assegurem o acesso das gerações futuras a uma reforma condigna, como de criar soluções alternativas que complementem, através de mecanismos de poupança privada, o valor da reforma auferido pelos pensionistas no futuro.

Em Portugal, ao contrário do que sucede noutros países da União Europeia, o contributo da poupança privada para a reforma, seja ela de natureza ocupacional ou individual, é reduzida e não se prevê, a menos que sejam introduzidas medidas de incentivo, uma inversão desta tendência.

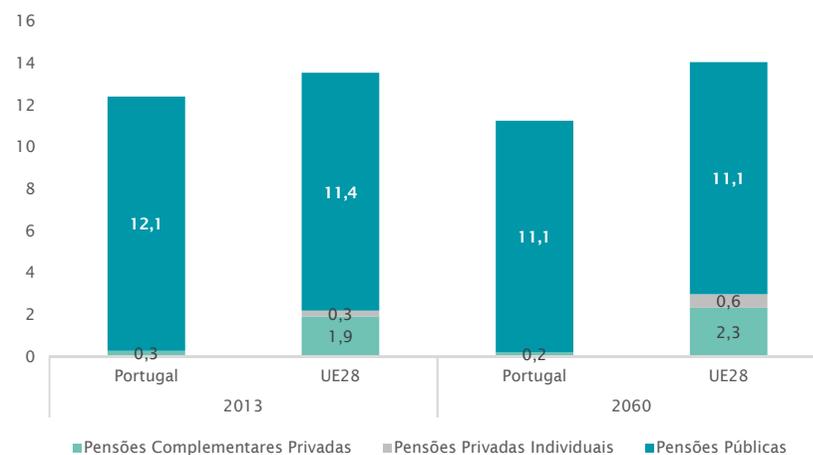
TAXA DE SUBSTITUIÇÃO BRUTA E RÁCIO DE BENEFÍCIO



Fonte: Comissão Europeia | The 2015 Ageing Report.

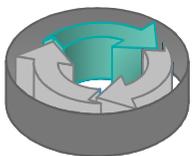
Notas: Taxa de substituição bruta é entendida como a primeira pensão média ilíquida em percentagem do salário médio bruto da economia na idade de reforma e o rácio de benefício é o rácio entre a pensão média e o salário médio.

PENSÕES PÚBLICAS E PRIVADAS (VALOR BRUTO, EM % PIB)



Fonte: Comissão Europeia | The 2015 Ageing Report.

Nota: Não existem dados disponíveis sobre o contributo da poupança individual para as pensões em Portugal. Em Portugal, 2013, dos 12,1% do PIB correspondentes a despesa com pensões públicas dependentes de rendimentos, 10,1% concerne a pensões de reforma.



PILAR 1 – REGIME PUBLICO

Atualmente, o sistema previdencial da Segurança Social assenta, essencialmente, num modelo de:

- Repartição, em que as contribuições e quotizações de trabalhadores e empregadores suportam as pensões, incluindo as pensões de reforma, pagas no mesmo momento.
- Benefício definido, o valor da pensão é estipulado com base em regras conhecidas à partida, muito embora possam, como tem sucedido, ser ajustadas.

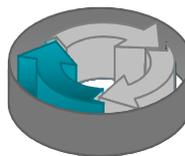
A reforma do sistema previdencial da Segurança Social (repartição) é fundamental uma vez que assenta num compromisso geracional que as próprias tendências demográficas comprometem: a redução da população ativa e o aumento da população em idade de reforma coloca em causa a capacidade de pagar reformas aos níveis atuais e agrava o desequilíbrio de longo prazo do sistema.

Uma das soluções possíveis é, em linha com as reformas já implementadas noutros países, transitar de um modelo de benefício definido para um modelo de contribuição definida, em que o valor da pensão será calculada actuarialmente, no momento da reforma, com base nas contribuições realizadas ao longo da carreira contributiva e no número de pagamentos que se estima realizar no decurso da duração da reforma. A transição de um modelo de benefício definido para um modelo de contribuição definida obrigará a alguns cuidados, designadamente que os atuais pensionistas e trabalhadores próximos da idade de reforma sejam mantidos no modelo de benefício definido e a transição para o modelo de contribuição definida ocorra para os restantes.

A alteração da lógica do modelo trarão custos de transição que obrigarão ao reforço da Taxa Social Única, que só poderão ser suportadas pelos trabalhadores, por forma a não prejudicar a competitividade das empresas e da economia.

Independentemente do modelo que se defina, embora particularmente relevante no cenário da manutenção do modelo de benefício definido, existem questões fundamentais que devem ser endereçadas:

- Introduzir mecanismos de ajustamento automáticos que não permitam o aumento do valor das pensões caso o ritmo de crescimento da economia e as tendências de evolução demográficas, não apenas a esperança média de vida mas também por exemplo a natalidade e população em idade ativa, não sejam compatíveis com esse aumento.
- Criar incentivos para reduzir a evasão contributiva, que podem passar pela maior diferenciação do valor da pensão de quem efetivamente contribuiu e mais contribuiu para o sistema previdencial de Segurança Social. Na mesma linha, deve ser aumentada a fiscalização e a penalização para quem incumprir as normas estabelecidas.
- Ponderar sobre a separação da contribuição para a reforma da contribuição para as demais prestações sociais, atualmente todas integradas na Taxa Social Única. A transparência no valor destas contribuições e do seu objetivo, sobretudo num cenário de aumento do valor da contribuição para a pensão de reforma a realizar pelos trabalhadores, poderá contribuir para a melhor compreensão da sua necessidade.
- Introduzir medidas que desincentivem a reforma antecipada e incentivem o prolongamento da vida ativa.

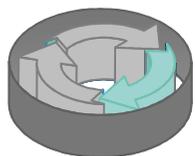


PILAR 2 – REGIME COMPLEMENTAR

No que diz respeito ao regime complementar, privado, por regra associado à iniciativa empresarial ou a grupos socioeconómicos, é relevante, por um lado dinamizar a sua utilização em Portugal, criando incentivos de natureza fiscal, para empresas que os incluam, voluntária ou compulsivamente, no seu pacote de remunerações, que promovam a sua constituição e reforço recorrente mas, por outro lado criar também condições para que os trabalhadores possam acompanhar de forma transparente e sempre que entendam a sua evolução.

As carreiras profissionais são hoje diferentes, os trabalhadores têm cada vez menos empregos que duram uma vida inteira, é importante que se criem mecanismos que permitam precaver a sua saída da empresa e o que sucede aos seus descontos para esses regimes complementares de reformas nessas circunstâncias:

- Poderá ser criado um fundo, uma espécie de PPR individual, para o qual empresa e trabalhador contribuem? Uma solução desta natureza facilitaria as situações de mobilidade laboral, podendo qualquer empresa para a qual o indivíduo trabalhe descontar.
- Poderá o trabalhador ter múltiplos fundos, que consegue de forma fácil aceder, acompanhar e compreender em quanto contribuem para a sua reforma?



PILAR 3 – REGIME INDIVIDUAL

Neste caso, a reposição de incentivos fiscais à constituição e reforço dos denominados Planos Poupança Reforma reintroduziriam no sistema os mecanismos de fomento à constituição individual de poupança destinada ao complemento da pensão de reforma.

Adicionalmente, devem ser desenvolvidas ações que contribuam para a capacitação das pessoas no âmbito da gestão das suas finanças pessoais e sensibilização para a importância de constituir poupanças e para a necessidade de complementar o que será o seu rendimento de reforma proveniente do sistema previdencial da Segurança Social.

A reforma do sistema previdencial da Segurança Social e o reforço da sua complementaridade com regimes privados, de natureza coletiva ou individual, é urgente. O objetivo deste *paper* da Associação Missão Crescimento não é defender uma solução, mas sim identificar diferentes opções, levantar questões que possam contribuir para uma discussão alargada sobre este tema e, desta forma, ajudar a encontrar uma solução.

As opções e escolhas que hoje dispomos são menores que as disponíveis no passado por força dos constrangimentos vários que enfrentamos, designadamente o nível de dívida pública. É urgente discutir uma solução, é urgente implementá-la e é também urgente criar condições para que a mesma seja estável e duradoura. Para que esta reforma produza o impacto desejado no futuro é necessário que a sua realização seja feita num contexto de amplo consenso social e político.

Reforçamos que as medidas a implementar não devem penalizar a economia, a competitividade das empresas, a nossa capacidade de atração de investimento e investidores, porque em última instância se o fizerem penalizam a própria sustentabilidade do sistema: mais crescimento significa mais e melhor emprego e salários mais elevados, logo mais contribuições.

Defendemos, não apenas uma reconfiguração do sistema de pensões, mas também que eixos complementares, como o da competitividade da economia e reversão das tendências demográficas, não devem ser negligenciados, constituem parte da solução.

Ficha técnica:

Data de publicação: Junho/2017

Direção: Paulo Carmona

Edição: Filipa Sousa Santos

Contacte-nos através de:

WebPage: www.missaocrescimento.com

Facebook: <https://www.facebook.com/#!/AMCrescimento>

E-mail: info@missaocrescimento.com

Morada: a/c FAE Rua da Junqueira, nº 39 - 2º Piso 1300-307 Lisboa Telefone: +351 21 3618250

A Missão Crescimento

A Nossa Missão

A Missão Crescimento é uma plataforma de pensamento, debate e produção de acção orientados para a sociedade portuguesa; mobilizando e congregando esforços tendo em vista o crescimento económico de Portugal.

Os Nossos Valores

Rigor e Isenção

O debate deve assentar em estudos rigorosos e credíveis, realizados à luz dos melhores princípios da investigação académica e da produção do conhecimento científico.

Prioridade à Participação

A Missão Crescimento utiliza todos os meios ao seu alcance para agregar e interagir com toda a sociedade, envolvendo o maior número possível de sensibilidades e opiniões.

Liberdade e Independência

A Missão Crescimento é um espaço de debate e pensamento independente e livre, sem restrições de natureza ou orientação política, religiosa, étnica ou qualquer outra.

Diversidade

A Missão Crescimento acolhe todos os contributos externos e independentes que, respeitando os seus valores, contribuam para a promoção do crescimento económico de Portugal.

Prioridade à Acção

Os estudos realizados são propostas de acção, oferecendo e colocando à consideração dos decisores públicos e privados propostas e medidas de acção concretas respeitando os princípios da economia de mercado e iniciativa privada.

O Conselho Geral:

- Jorge MARRÃO (Presidente)
- Rui MARTINHO (Vice-Presidente)
- Carlos MINEIRO AIRES (Vice-Presidente)
- Luis Filipe PEREIRA
- Luís MAGALHÃES
- Luís BRAGA da CRUZ
- JM BRANDÃO de BRITO
- Alberto CASTRO
- Esmeralda DOURADO
- Adriano Gomes PIMPÃO
- Daniel PROENÇA de CARVALHO
- João SALGUEIRO
- António SALVADOR PINHEIRO
- António GUERREIRO

A Direcção Executiva:

- Paulo CARMONA (Presidente)
- António PINHO CARDÃO (Vice-Presidente)
- Álvaro NASCIMENTO
- Clemente PEDRO NUNES
- Luís SÍTIMA