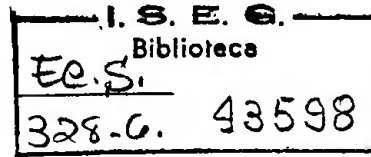


X-96-050295-4

**Instituto Superior de Economia e Gestão**

**Universidade Técnica de Lisboa**



HD7091  
254  
1996

***SISTEMAS DE SEGURANÇA SOCIAL  
ESTATAIS E PRIVADOS:***

*Análise aos 5 Continentes*

Tese de Mestrado orientada pelo Doutor Jorge Manuel  
Afonso Garcia e apresentada pela licenciada Luísa  
Maria Lima Zigue para a obtenção do grau de mestre  
em Actuariado e Gestão de Riscos Financeiros

Lisboa

Maio de 1996

Dedico este trabalho à Cátia e ao Júnior.

## AGRADECIMENTOS

Este survey, apesar de ser um trabalho individual de pesquisa, análise e compilação, não seria possível sem a colaboração ou a ajuda de várias pessoas.

Agradeço, pois, a todos aqueles que, de uma forma directa ou indirecta, contribuíram para a realização do meu projecto, assumindo desde já a responsabilidade por eventuais erros.

Houve momentos cruciais do meu trabalho em que ajudas particulares se revestiram de um valor inestimável.

Quero exprimir o meu total reconhecimento ao Dr. Jorge Garcia, Administrador Delegado da S.G.F., coordenador da minha tese de mestrado, pela ajuda que me deu na pesquisa inicial de todos os elementos necessários para sua elaboração, pelo seu trabalho de orientação crítica e pela paciência que manifestou na leitura do manuscrito inicial deste documento.

À American Life Insurance Company, seguradora onde trabalho, que financiou o Mestrado.

A minha gratidão vai igualmente para a Dra. Maria da Luz Nicolau, Directora técnica e Actuária Responsável da Companhia de Seguros A.L.I.C.O., pelo seu apoio e ajuda constantes e pela sua compreensão infundável, sem a qual não teria, com toda a certeza, conseguido acabar este meu projecto.

Ao Dr. Medeiros Cordeiro, Secretário Geral da Associação da Sociedades Gestoras de Fundos de Pensões, que possibilitou, em nome da Associação, o financiamento de obras vindas do exterior e que se revestiram de grande importância.

Aos diferentes especialistas com quem contactei, e me fizeram beneficiar com os seus conselhos e conhecimentos, nomeadamente:

Prof. Dr. Diogo Lucena - Professor do Departamento de Gestão da Faculdade de Economia, da UNL.

Prof. Dr. Coreleano Ferreira - Professor Catedrático da Universidade Técnica.

Sr. Vic Allen - Responsável pelos Departamentos Corporate da A.L.I.C.O. , na Europa.

Sra. D<sup>a</sup> Teresa Roque - Bibliotecária do Lincoln Center (Embaixada dos Estados Unidos).

Mrs. Dorothy Lewis - Bibliotecária da ' *Faculty of Actuaries* ' (U.K.).

Mrs. Pamela J.Larson - Executive Director da *National Academy of Social Insurance* (USA).

Mr. Brendan O'Farrell - *Howard Johnson & Company* (UK).

Mrs. Gwendolyn S. King - *Social Security Administration - Office of Research and Statistics* (USA).

A todos os meus agradecimentos pela ajuda prestada.

Às minhas amigas que nas várias alturas de desespero me incentivaram a continuar. Um agradecimento muito especial vai para a Dra. Madalena Monteiro, minha colega de faculdade e amiga que, nas derradeiras horas de revisões me prestou um auxílio incalculável.

Finalmente quero agradecer ao meu marido Félix, à minha mãe e aos meus filhos pela compreensão e afecto que manifestaram durante os longos meses de preparação da tese e pelos sacrifícios que tiveram de suportar para que ela fosse possível.

## INDICE

<b>Dedicatória</b>	I
<b>Agradecimentos</b>	II
<b>Índice</b>	III
<b>Lista de Quadros</b>	
<b>Introdução</b>	1
<b>Capítulo I - Itália</b>	3
<b>1. Segurança Social</b>	4
1.1. Benefícios de Reforma por Idade	4
1.1.1. Elegibilidade	4
1.1.2. Idades de Reforma	4
1.1.3. Reforma Adiada	6
1.1.4. Pensão de Velhice	6
1.1.5. Exemplo	7
1.1.6. Revalorização das Pensões	8
1.2. Benefícios de Sobrevivência	9
1.2.1. Pensão de Viuvez	9
1.2.2. Pensão de Orfandade	9
1.3. Benefícios de Invalidez	9
1.4. Indemnizações por Acidentes de Trabalho	10
1.4.1. Pensão de Viuvez	10
1.4.2. Pensão de Orfandade	10
1.4.3. Pensão de Invalidez	10
1.5. Benefícios de Saúde	10
1.6. Benefícios de Desemprego	11
1.7. Subsídios Familiares	11
1.8. Contribuições	13
1.9. Exemplo de Benefícios	14
1.9.1. Pressupostos	14
<b>2. Outros Planos Obrigatórios</b>	16
2.1. Indemnizações	16
2.2. Planos para Dirigentes da Indústria - Inpdai, Previndai e Fasi	16
2.2.1. Benefícios de Reforma por Velhice	16
2.2.1.1. Inpdai	17
2.2.1.2. Previndai	18
2.2.2. Benefícios de Sobrevivência	18
2.2.2.1. Inpdai	18
2.2.2.2. Previndai	18
2.2.3. Benefícios de Invalidez	18
2.2.4. Indemnizações por Acidentes de Trabalho	19
2.2.5. Benefícios de Saúde	19
2.2.5.1. Serviço Nacional de Saúde	19

2.2.5.2.Fasi	19
2.2.5.3.Assidai	19
2.2.6.Contribuições	20
2.2.7.Exemplos	20
2.2.7.1.Pressupostos	20
2.3. Planos para Dirigentes do Comércio - Fpdac, Previr 92 e Fasdac	21
2.3.1.Benefícios de Reforma por Velhice	21
2.3.1.1.Fpdac	21
2.3.1.2.Previr 91	21
2.3.2. Benefícios de Sobrevivência	22
2.3.2.1.Fpdac	22
2.3.2.2.Previr 91	23
2.3.3.Benefícios por Invalidez	23
2.3.3.1.Fpdac	23
2.3.3.2.Previr 91	23
2.3.4.Acidentes de Trabalho	23
2.3.5.Benefícios de Saúde	23
2.3.6.Contribuições	24
<b>3. Planos de Pensões Laborais</b>	25
3.1.Métodos de Financiamento	25
3.1.1.Seguro Directo	25
3.1.2.Fundos de Pensões	26
3.1.3.Book Reserves	26
3.2.Estrutura Usual de Benefícios	26
3.2.1.Benefícios de Reforma por Idade	26
3.2.1.1.Planos Pré-Existentes	26
3.2.1.2.Novos Planos	26
3.2.2.Benefícios por Morte	27
3.2.3.Benefícios de Invalidez	27
3.2.4.Benefícios de Saúde	27
3.2.5.Contribuições dos Membros	27
<b>4.Tributação dos Planos de Benefícios</b>	28
4.1.Contribuições	28
4.1.1.Contribuições das Empresas	28
4.1.2.Contribuições dos Empregados	29
4.2.Benefícios	29
4.2.1.Reforma por Velhice	29
4.2.2.Morte e Invalidez	30
4.2.3.Indemnizações Terminais	30
4.2.4.Outros	30
<b>Capítulo II - Reino Unido</b>	31
<b>1. Segurança Social</b>	32
1.1.Benefícios de Reforma por Idade	32
1.2.Benefícios de Sobrevivência	33
1.2.1.Pensão de Viuvez	33
1.2.2.Pensão de Orfandade	34

1.3. Benefícios de Invalidez	34
1.4. Indemnização por Acidentes de Trabalho	34
1.5. Benefícios de Cuidados de Saúde	34
1.5.1. Cuidados Médicos	34
1.5.2. Subsídio de Doença	35
1.5.3. Benefícios de Paternidade	35
1.6. Benefícios de Desemprego	35
1.7. Subsídios Familiares	36
1.8. Contribuições	36
1.9. Exemplos de Benefícios	36
1.9.1. Pressupostos	37
<b>2. Outros Planos Obrigatórios</b>	<b>38</b>
2.1. Benefícios de Reforma por Idade	38
2.2. Benefícios de Sobrevivência	38
2.3. Benefícios de Invalidez	39
2.4. Esquemas Privados	39
2.5. Contribuições	39
2.6. Exemplos de Benefícios	40
2.6.1. Pressupostos	40
<b>3. Planos Ocupacionais</b>	<b>41</b>
3.1. Organismos Supervisores	41
3.2. Principais Regras e Leis	42
3.3. Métodos de Financiamento	42
3.4. Estrutura de Benefícios Usual	43
3.4.1. Benefícios de Reforma por Velhice	44
3.4.2. Benefícios de Morte	45
3.4.3. Benefícios de Invalidez	45
3.4.4. Assistência Médica	45
3.4.5. Aumentos das Pensões	46
3.4.6. Contribuições dos Participantes	46
3.4.7. Benefícios de Executivos	46
<b>4. Tributação dos Planos de Benefícios</b>	<b>47</b>
4.1. Contribuições	47
4.1.1. Contribuições dos Empregadores	47
4.1.2. Contribuições dos Empregados	47
4.2. Benefícios	48
4.2.1. Benefícios de Reforma por Idade e Sobrevivência	48
4.2.2. Morte	48
4.2.3. Invalidez	48
4.2.4. Assistência Médica	48
4.2.5. Indemnizações	48
4.3. Activos Financeiros das Pensões	48
<b>Capítulo III - Japão</b>	<b>49</b>
<b>1. Segurança Social</b>	<b>50</b>
1.1. Generalidades	50
1.2. Contribuições	51

1.2.1. Seguro de Pensões para Empregados	51
1.2.2. Programa Nacional de Pensões	51
1.2.3. Seguro de Saúde	52
1.2.3.1. Seguro Nacional de Saúde	52
1.2.3.2. Seguro de Saúde para Empregados	52
1.2.4. Seguro de Desemprego	53
1.2.5. Acidentes de Trabalho	53
1.2.6. Subsídios Infantis	53
1.2.7. Reservas dos Fundos de Pensões	53
1.2.8. Custo dos Benefícios dos Empregados	53
1.3. Pensões	54
1.3.1. Seguro Social	54
1.3.1.1. Programa Nacional de Pensões -Período de Transição	55
1.3.1.2. Seguro de Pensões para Empregados	57
1.3.2. Fundo de Pensões Nacional	60
1.3.3. Outros Programas de Pensões	60
1.3.4. Coordenação dos Benefícios	60
1.4. Seguro de Saúde	60
1.5. Seguro de desemprego	61
1.6. Acidentes de Trabalho	61
1.7. Abonos à Família	62
<b>2. Planos de Pensões Laborais no sector Privado</b>	<b>63</b>
2.1. Introdução	63
2.1.1. Formas de Planos de Reforma	63
2.1.2. Forma do Acordo do Plano	63
2.1.3. Antecedentes	63
2.1.4. Discriminação Sexual	64
2.1.5. Outros Factores	64
2.1.6. Factores Legais e Fiscais	65
2.1.7. Desenvolvimento do Plano	65
2.2. Planos de Indemnizações por Cessação de Contrato de Trabalho	
Não Financiados	65
2.2.1. Pagamento de Benefícios	66
2.2.2. Montante dos Benefícios	66
2.2.3. Tendências Actuais	67
2.3. Planos de Pensões Elegíveis para Benefícios Fiscais ou Planos	
de Pensões Qualificados (PPQ)	67
2.3.1. Elegibilidade	68
2.3.2. Pagamento de Benefícios	68
2.3.3. Forma do Benefício	68
2.3.4. Montante dos Benefícios	69
2.3.5. Contribuições dos Empregados	69
2.4. Planos de Fundos de Pensões para Empregados	69
2.4.1. Requisitos	70
2.4.2. Idade de Reforma	71
2.4.3. Contribuições	71
2.4.4. Administração	71



2.4.5. Cessação de Contrato de Trabalho	71
2.4.6. Fim do Plano	72
2.4.7. Vantagens	72
2.4.8. Desvantagens	72
2.5. Financiamento	72
2.5.1. Financiamento - Seguros	74
2.5.2. Financiamento - Fundos em Bancos Fiduciários	76
2.6. Aspectos Fiscais	77
2.6.1. Planos de Pagamento de Indemnizações	77
2.6.2. Planos de Pensões não Qualificados, PPQ e FPE	78
2.6.3. Contribuições dos Empregados	78
2.6.4. Tributação dos Activos Financeiros	78
2.6.5. Tributação dos Benefícios - Capitais	78
2.6.6. Anuidades	79
2.6.7. Imposto Sucessório	79
<b>Capítulo IV - Canadá</b>	<b>80</b>
1. Segurança Social	81
1.1. Introdução	81
1.1.1. Coberturas	81
1.1.2. Financiamento dos Benefícios	81
1.1.3. Administração	82
1.2. Benefícios de Pensões e Contribuições	82
1.2.1. Programa de Segurança na Velhice	82
1.2.2. Plano de Pensões do Canadá	85
1.2.2.1. Qualificação para Benefícios	85
1.2.2.2. Pensão de Reforma por Velhice	86
1.2.2.3. Pensão de Invalidez	86
1.2.2.4. Benefícios para Crianças de Contribuintes Inválidos	86
1.2.2.5. Benefícios de Sobrevivência para Pessoas com menos de 65 anos	86
1.2.2.6. Benefícios de sobrevivência para Pessoas com 65 anos ou mais	87
1.2.2.7. Benefício de Capital em Caso de Morte	87
1.2.2.8. Indexação de Benefícios	87
1.2.3. Plano de Pensões do Quebec	88
1.3. Seguro de Desemprego, Benefícios de doença e Maternidade	89
1.3.1. Cobertura dos Benefícios	90
1.3.2. Financiamento dos Benefícios	90
1.3.3. Qualificação para os benefícios	90
1.3.4. Montante dos Benefícios	91
1.3.5. Duração dos Benefícios	91
1.4. Benefícios de Acidentes de Trabalho	92
1.5. Benefícios de Crianças	94
1.6. Considerações Fiscais	95
2. Planos de Pensões Ocupacionais no Sector Privado	97
2.1. Normas Governamentais	97
2.2. Aspectos Fiscais	103
3. Outros Benefícios Voluntários	104

3.1.Outros Benefícios	104
<b>Conclusão</b>	105
<b>Capítulo V - Anexos</b>	107
<b>Bibliografia</b>	128

## INTRODUÇÃO

Que melhor altura que o final de um século, para reflectir sobre o rumo que a evolução dos benefícios sociais está a tomar, na Europa e no resto do Mundo.

Os sistemas de Segurança Social e a prática de benefícios suplementares, em todos os países, estão a adaptar-se para acomodar as alterações políticas, sociais e económicas. Os objectivos a atingir não são diferentes e as estratégias usadas para os alcançar têm características comuns, contudo, de país para país as mudanças resultantes variam consideravelmente.

Na área das provisões de reforma, continuarão a ser tomadas medidas para conter os custos crescentes da Segurança Social. Os Governos conduzirão os seus esforços para reduzir a generosidade dos seus futuros compromissos.

O rácio crescente da população reformada em relação à população activa, é pouco provável que abrande, num futuro imediato.

Parece claro que as idades de reforma têm tendência a aumentar em quase todos os países. Como resultado da queda das taxas de natalidade (nomeadamente na Europa), o próximo século forçar-nos-á a encarar uma escassez de força trabalhadora. É pois provável que se considere importante, se não mesmo essencial, reter os actuais empregados por mais tempo, nos seus postos de trabalho.

A natureza da protecção proporcionada pela Segurança Social, tem sido modificada em vários países (como é o caso do Japão) para reflectir o papel, em mudança, das mulheres na evolução da vida familiar e da força trabalhadora.

O crescente número de mulheres no trabalho, está a apresentar um dilema adicional. Por um lado, o valor desta adição de mão-de-obra é inquestionável para as empresas, por outro lado a queda da taxa de natalidade, num grande número de países europeus e não só, ameaça o balanço estrutural da sociedade.

As reduções nas pensões de reforma, sob os sistemas de Segurança Social, deram ênfase à importância da constituição de provisões suplementares, por parte das empresas (2º pilar, como é frequentemente denominado) e de poupanças individuais, por parte dos empregados (3º pilar).

No início da década de 90, a maioria dos países europeus, foi submetida a reformas fiscais. Os Governos têm vindo a alterar, com uma certa frequência, as leis fiscais aplicadas às pensões suplementares e às poupanças individuais, de modo a incentivar empregadores e empregados a contribuir para um novo sistema de segurança social, privado.

Os custos galopantes com os cuidados de saúde, são outro grande problema com que os Governantes se estão a confrontar. Dentro dos sistemas de Segurança Social, as reduções nos benefícios estão a tornar-se comuns. Podem ser colocados limites sobre as despesas hospitalares, honorários médicos e sobre o reembolso do custo dos medicamentos. O avanço da ciência médica tem aumentado os custos dos tratamentos para valores muito além dos que podem ser comparticipados pelo sistema estatal de Segurança Social. Também problemático, é o custo crescente dos cuidados médicos para a, igualmente crescente, população idosa.

Estes são alguns dos problemas, em termos de benefícios sociais, com que se deparam os Governos de vários países espalhados pelo Globo.

É com base nestes problemas que surge este trabalho. Uma tentativa de perceber realidades distintas de vários países e de encontrar um 'fio condutor' em termos de coberturas utilizadas, de soluções encontradas pelo Estado para viabilizar planos privados, de benefícios fiscais, de população abrangida, etc.

Nem sempre foi possível obter valores de benefícios muito actualizados, no entanto, tal não é impeditivo para nos apercebermos da realidade problemática que é a Segurança Social.

Claro está, que não pretendo encontrar uma solução para um problema de renome mundial, pois esta deverá ser encontrada, conjuntamente, pelas Instituições públicas e privadas, de cada país, necessitando para tal de uma grande capacidade de inovação e resolução.

# **CAPÍTULO I:**

# **ITÁLIA**

## 1. SEGURANÇA SOCIAL

O sistema de Segurança Social em Itália opera através de diferentes organismos. O Programa Geral de Pensões que é administrado pelo INPS - Instituto Nacional de Segurança Social - estabelece pensões de reforma por idade, invalidez, sobrevivência, benefícios de desemprego assim como subsídios familiares. É obrigatório que todos os trabalhadores assalariados e independentes sejam membros do INPS.

Os dirigentes da indústria, ou seja, os gerentes e os executivos, estão apenas cobertos por benefícios de desemprego e subsídios familiares, uma vez que as restantes coberturas existem, para esta categoria de trabalhadores, num plano separado, estabelecido por um contrato colectivo nacional denominado - INPDAI . As provisões para os dirigentes estão estipuladas nos seus contratos colectivos de trabalho.

O programa geral de seguro de saúde é administrado pelo Serviço Nacional de Saúde e cobre todos os cidadãos e residentes estrangeiros, sob os mesmos cuidados de saúde.

Os acidentes de trabalho e as doenças profissionais estão seguros no Instituto Nacional de Seguros de Acidentes de Trabalho - INAIL, e cobrem todos os trabalhadores que executem trabalho manual, ou que sejam motoristas. Como apenas estas profissões estão obrigatoriamente cobertas, uma parcela significativa de empregados não está segura, apesar de poderem ser pagos os benefícios básicos da segurança social.

Em Itália, a teoria dos 3 pilares esteve, até 1992, bastante distorcida por um sistema de Segurança Social que era muito liberal. A manutenção deste sistema estava a ser bastante dispendiosa para o governo italiano.

Em 1992, para aproximar a Itália aos requisitos de convergência da União Europeia e para evitar uma crise financeira do governo, este adoptou medidas de emergência que incluíam uma grande reforma no sistema de pensões do INPS.

Os aspectos mais notáveis desta Reforma podem ser resumidos em:

- 1) uma redução de longo prazo, nos benefícios de reformas para os trabalhadores mais novos, com efeito reduzido ou nulo, sobre aqueles que estão próximos da sua aposentação. A redução será efectuada através de uma mudança gradual na média salarial sobre a qual são calculados os benefícios - desde a média dos últimos 5 anos até à média da totalidade da carreira - e através de um aumento gradual na idade normal de reforma;
- 2) um aumento significativo nas cargas cobradas para o Instituto Nacional de Saúde.

### 1.1. BENEFÍCIOS DE REFORMA POR VELHICE

#### 1.1.1. ELEGIBILIDADE

Em 1994 era exigido um período mínimo de 16 anos de contribuições. Este período mínimo aumentará, até atingir os 20 anos em 2002 (com um incremento de 1 ano em cada 2). As seguintes pessoas, mantiveram a elegibilidade de 15 anos antes da reforma :

- a) os participantes com pelo menos 15 anos de contribuições a 31/12/92;
- b) os participantes que tiverem efectuado contribuições voluntárias a 31/12/92;
- c) os participantes que, durante um período de 25 ou mais anos, tenham acumulado pelo menos 10 anos de cobertura através de um trabalho em part-time permanente, durante um período fixo de tempo, numa base laboral .

#### 1.1.2. IDADES DE REFORMA

Antes destas Reformas, as pensões de velhice do INPS eram pagas aos 60 anos aos homens e aos 55 anos às mulheres, desde que o período mínimo contributivo estivesse completo. Uma pensão de igual montante estaria disponível para qualquer idade após 35 anos de contribuições, denominada pensão de antiguidade. As idades normais de reforma serão gradualmente aumentadas para os 65 anos (homens) e 60 anos

(mulheres), sendo o incremento de 1 ano em cada 2 anos; este processo começa em 1994 (em 1994, 61 anos para homens e 56 anos para mulheres) e termina no ano 2002, tal como o demonstra o quadro seguinte:

**QUADRO I:**

**CONDIÇÕES DE ELEGIBILIDADE PARA O INPS**

ANO DE REFORMA ( anos )	ID.NORMAL DE REFORMA		SERVIÇO MÍNIMO REQUERIDO
	HOMENS	MULHERES	
antes de 1993	60	50	15
1993	60	55	16
1994	61	56	16
1995	61	56	17
1996	62	57	17
1997	62	57	18
1998	63	58	18
1999	63	58	19
2000	64	59	19
2001	64	59	20
2002 e depois	65	60	20

A idade de reforma para os trabalhadores independentes já é, actualmente, de 65 anos para os homens e 60 para as mulheres.

As pensões de antiguidade ficaram congeladas pela Lei de Reforma até 31 de Dezembro de 1993, o que significa que não foi permitido o início do pagamento destas pensões até aquela data. Foram feitas algumas excepções para aqueles que já tinham solicitado a pensão de antiguidade ou que tinham entregue o seu pedido de demissão na empresa até 19 de Setembro de 1992 .

A partir de 1 de Janeiro de 1994, a concessão de novas pensões de antiguidade foi novamente congelada. Passaram então a existir, por ano, apenas 2 datas de entrada para a reforma: 1 de Maio e 1 de Novembro (com excepção para aqueles que atingiram a elegibilidade até 1 de Janeiro de 1994 e que puderam requerer o pagamento das pensões com efeito a essa mesma data) .

Antes destas Reformas, as pensões de velhice eram pagas mesmo que a actividade laboral continuasse - quer como trabalhador para terceiros quer como trabalhador por conta própria. No entanto, a pensão de antiguidade apenas podia ser combinada com rendimentos provenientes de trabalho independente.

Após as Reformas, passaram a poder ser combinados o rendimento laboral com a pensão de velhice; contudo, a pensão de velhice seria reduzida à pensão mínima acrescida de metade do diferencial entre a pensão normal (que seria paga se não houvesse qualquer rendimento laboral) e a mínima. A pensão de antiguidade será de igual modo reduzida, se for combinada com rendimentos de trabalho independente. Estas regras foram aplicadas apenas àqueles que, em 31 de Dezembro de 1994, não tinham contribuído durante o período mínimo necessário para ter direito às pensões de velhice (16 anos) e de antiguidade (35 anos).

Pode ser paga uma pensão de pré-reforma a 5 anos da idade normal de reforma (56 para os homens e 51 para as mulheres, em 1994), mas apenas se o indivíduo tiver completado a antiguidade mínima e se estiver desempregado, devido a crise económica ou reorganização industrial.

### 1.1.3.REFORMA ADIADA

Sob a legislação anterior às alterações, era possível diferir a reforma até à mais próxima de duas datas: 40 anos de antiguidade ou 65 anos de idade (quer para homens quer para mulheres). Contudo, a pensão normal de reforma não seria aumentada a não ser que se mantivessem as contribuições, caso em que o serviço pensionável continuaria a acumular-se até ao máximo de 40 anos.

Após a Reforma, continua a ser possível que homens e mulheres trabalhem até aos 65 anos, independentemente do período de serviço, desde que não estejam a receber uma pensão de velhice.

O Governo tem estado a promover a reforma adiada, oferecendo benefícios aumentados por cada ano que o empregado atrase a sua aposentadoria para além da idade normal de reforma.

### 1.1.4.PENSÃO DE VELHICE

A pensão do INPS continua a ser igual:

Salários médios            anos de            taxa de formação da  
revalorizados            \*    contribuições            \*            pensão

O programa da Reforma da Segurança Social modifica esta fórmula, alterando o método de cálculo da revalorização salarial, e introduzindo novas taxas de formação de pensão.

**A base de cálculo da pensão de reforma por idade para contribuições até 31 de Dezembro de 1992 é a média salarial dos últimos 60 meses de remunerações revalorizadas pelo custo de vida e indexada ao ano que precede o cálculo da pensão.**

**O cálculo da pensão de velhice por cada ano de contribuições a partir de 1 de Janeiro de 1993 é a seguinte:**

a) para participantes com mais de 15 anos de contribuições em 1 de Janeiro de 1993, a base de cálculo será gradualmente aumentada até atingir a média salarial dos últimos 10 anos de remunerações. Durante o período de transição (até 1 de Janeiro de 1992), o período médio será calculado como sendo 5 anos mais metade do período adicional de contribuições a partir de 1 de Janeiro de 1993. Os salários serão revalorizados pelo aumento do custo de vida mais 1% por ano .

b) para participantes com menos de 15 anos de contribuições em 1 de Janeiro de 1993, a base de cálculo para a pensão considera as remunerações ao longo do período máximo de 5 anos até 01/01/93, mais o período desde essa data até à reforma, revalorizados pelo aumento do custo de vida aumentado 1% por ano.

c) para pessoas que se tornaram participantes após 1 de Janeiro de 1988, a base de cálculo da pensão considera as remunerações ao longo de toda a sua carreira, revalorizadas pelo aumento do custo de vida acrescido de 1% em cada ano.

O exemplo da folha seguinte dá-nos uma demonstração do modo como funciona o novo sistema.

A taxa anual de formação da pensão difere, dependendo do montante do salário e do período de tempo a que reportam os anos de serviço.

No quadro II é indicada a taxa de formação de pensão para cada ano de contribuição até ao máximo de 40 anos, relativamente ao tecto do INPS (55,363,000 libras em 1994).

Este tecto é ajustado anualmente pelo aumento do custo de vida.

As pensões são pagas 13 vezes ao ano, sendo o 13º pagamento efectuado em Dezembro conjuntamente com o 12º, embora os suplementos sejam pagos apenas 12 vezes ao ano.



**QUADRO II:**

	Para anos de contribuição até 31/12/92		Para anos de contribuição a partir de 01/01/93	
Tranche salarial	Acumulado anual	Benefício Máximo do INPS	Acumulado anual	Benefício Máximo do INPS
Abaixo do tecto do INPS	2.00%	80% do salário	2.00%	80% do salário
Entre 1x e 1.33x o tecto	1.50%	75% do salário, até 1.33x o tecto	1.60%	76% do salário, até 1.33x
Entre 1.33x e 1.66x o tecto	1.25%	70% do salário, até 1.66x o tecto	1.35%	71.6% do salário, até 1.66x
Entre 1.66x e 1.9x o tecto	1.00%	66.26% do salário, até 1.9x o tecto	1.10%	68.16% do salário, até 1.9x
Acima de 1.9x o tecto	1.00%		0.90%	

**1.1.5. EXEMPLO:**

Para ilustrar como a nova fórmula da pensão do INPS funciona, consideremos um indivíduo de 61 anos que se reforma a 5 de Outubro de 1994 com 37 anos e 10 meses de contribuições. De modo a calcular a sua pensão, é necessário determinar o seu salário pensionável em dois cálculos separados:

**CÁLCULO 1.**

O salário anual revalorizado (em liras) é determinado para os últimos 60 meses (5 anos), usando a velha fórmula e factor, como se segue :

1994 ( 10 meses ):	$30,000,000 * 1.0000 = 30,000,000$
1993 ( 12 meses ):	$31,000,000 * 1.0000 = 31,000,000$
1992 ( 12 meses ):	$30,000,000 * 1.0430 = 31,290,000$
1991 ( 12 meses ):	$28,000,000 * 1.0910 = 30,548,000$
1990 ( 12 meses ):	$26,000,000 * 1.1388 = 29,608,800$
1989 ( 2 meses ):	$5,000,000 * 1.1878 = 5,939,000$

Salário total revalorizado pelo período de 60 meses = 158,385,800 liras

Salário médio anual revalorizado 31,677,160 liras

Taxa de formação (2%) \* anos de contribuição  
até 31/12/1992 (36) 72%

Pensão anual pelo cálculo 1. 22,807,555 liras

**CÁLCULO 2.**

O salário anual revalorizado é calculado para os últimos 71 meses de contribuições. O período de 71 meses foi determinado pela adição dos 60 meses (a) - representando o período de 5 anos até 31 de Dezembro de 1992 - com 11 meses (b) - representando metade dos 22 meses de contribuições depois de 31 de Dezembro de 1992 . A nova fórmula e factores são usados como se segue:

1994 (10 meses):	30,000,000 * 1.0000 = 30,000,000
1993 (12 meses):	31,000,000 * 1.0000 = 31,000,000
1992 (12 meses):	30,000,000 * 1.0510 = 31,530,000
1991 (12 meses):	28,000,000 * 1.1188 = 31,326,400
1990 (12 meses):	26,000,000 * 1.2023 = 31,259,800
1989 (12 meses):	24,000,000 * 1.3049 = 31,317,600
1988 ( 1 mês ):	2,000,000 * 1.4046 = 2,809,200

Salário total revalorizado pelo período de 71 meses = 189,243,000 liras

Salário médio anual revalorizado 31,984,731 liras

Taxa de formação (2%) \* anos de contribuição desde 01/01/93 até 31/10/94 (1.83) 3.66%

Pensão anual sob calculo 2. 1,170,641 liras

Pensão anual ( total de resultados nos cálculos 1.e 2.) = 23,978,196 liras

#### 1.1.6. REVALORIZAÇÃO DAS PENSÕES

Antes de 1993, as pensões do INPS eram aumentadas 3 vezes ao ano; os aumentos eram determinados no início do ano com base numa antecipação da taxa de inflação. O pacote de reformas de 1992 alterou este sistema, introduzindo um aumento anual em cada mês de Novembro, baseado na taxa de inflação desse ano. Assim, a partir de 1994, as pensões são revalorizadas com base no aumento do actual custo de vida. Contudo, foi dado um aumento mínimo às pensões mais baixas (até 1,007,000 liras por mês) em 1 de Janeiro de 1994. Todas as pensões foram aumentadas a 1 de Novembro de 1994 de acordo com a inflação prevista de 3,5% :

#### QUADRO III:

MONTANTE DE PENSÃO	AUMENTO
até 2 vezes a pensão mínima (1,204,700 liras por mês)	3.5% (inflação)
de 2 a 3 vezes a pensão mínima (de 1,204,700 a 1,807,050 liras por mês)	3.15% (90% da inflação)
mais de 3 vezes a pensão mínima (acima de 1,807,050 liras por mês)	2.625% (75% da inflação)

O quadro seguinte mostra o aumento das pensões mínimas de reforma por idade e de Previdência Social:

#### QUADRO IV:

	A 01/01/94	A 01/11/94
Pensão Mínima:	602,350 liras	623,450 liras
Pensão de Previdência Social:	343,250 liras	355,250 liras

Independentemente do seu registo contributivo, a pensão de Previdência Social é paga a todas as pessoas com mais de 65 anos com rendimentos baixos, pelo que está sujeita uma prova de carência de recursos. São pagos suplementos ao cônjuge, filhos dependentes e parentes dependentes, sujeitos à mesma prova de carência de recursos. O montante do suplemento é igual ao subsídio familiar pago a um empregado no activo.

## **1.2.BENEFÍCIOS DE SOBREVIVÊNCIA**

### **1.2.1.PENSÃO DE VIUVEZ**

Para que o cônjuge tenha direito a uma pensão de sobrevivência, o falecido deveria estar a receber uma pensão de velhice ou de invalidez à data da morte ou, se ele ou ela estivesse no activo, deveria ter efectuado contribuições durante pelo menos cinco anos, dos quais três deviam situar-se nos últimos 5 precedentes à morte. Estas imposições reduzem-se a um dia se a morte resultar de uma causa laboral.

A pensão do cônjuge é 60% do benefício acumulado do falecido se a morte ocorrer ao serviço, ou 60% da pensão em pagamento se a morte ocorrer após a aposentação (por velhice ou invalidez).

As pensões são pagas 13 vezes ao ano, sendo efectuado um pagamento duplo em Dezembro, e são reajustadas do mesmo modo que as pensões de velhice.

### **1.2.2.PENSÃO DE ORFANDADE**

Para os orfãos, são válidas as mesmas condições de elegibilidade que foram referidas para os cônjuges sobreviventes.

A pensão de orfandade é paga a cada filho dependente com menos de 18 ou 26 anos caso seja estudante a tempo inteiro, ou ainda sem qualquer limite de idade se o descendente for inválido .

O montante da pensão de orfandade é 20% do benefício acumulado pelo falecido se a morte ocorrer ao serviço, ou 20% da pensão em pagamento se a morte ocorrer após a aposentação (velhice ou invalidez). Se não for paga qualquer pensão ao cônjuge, a pensão a que este teria direito é paga ao 1º filho dependente e por cada dependente adicional é paga a pensão normal de orfandade. Contudo, o total das pensões de sobrevivência não pode exceder 100% da pensão em pagamento se a morte ocorrer durante a reforma, ou da pensão acumulada se a morte ocorrer ao serviço.

As pensões de orfandade são pagas 13 vezes ao ano, sendo também efectuado um pagamento duplo em Dezembro, e são reajustadas do mesmo modo que as pensões de velhice.

## **1.3.BENEFÍCIOS DE INVALIDEZ**

É necessária a conjugação das seguintes condições qualificativas:

a. ter entre 18 e 65 anos;

b. ter efectuado contribuições durante pelo menos 5 anos, dos quais 3 precedam imediatamente a data da invalidez;

c. ter perdido definitivamente, pelo menos, 2/3 da sua capacidade laboral, devido à invalidez.

Se a invalidez for devida a causas laborais, as condições qualificativas acima descritas consideram-se cumpridas com apenas uma contribuição efectuada.

Em caso de invalidez parcial, isto é, perda de pelo menos 2/3 da capacidade de trabalho, a pensão de invalidez é paga desde a data da invalidez e é igual ao benefício acumulado pelo trabalhador, incluindo os suplementos aos dependentes e considerando, se necessário, a pensão mínima de velhice.

Em caso de invalidez total e permanente, a pensão é igual à pensão de velhice projectada à idade normal de reforma. Os suplementos para o cônjuge e filhos são iguais aos descritos nos benefícios por velhice.

As pensões são pagas 13 vezes ao ano e são reajustadas tal como as pensões de reforma por idade.



## **1.4. INDEMNIZAÇÃO POR ACIDENTES DE TRABALHO**

### **1.4.1. PENSÃO DE VIUEZ**

Não há qualquer período mínimo qualificativo.

A pensão do cônjuge é igual a 50% da remuneração média do último ano, estando as remunerações anuais sujeitas a um mínimo de 15,048,000 libras e a um máximo de 27,947,000 libras. Estes tectos anuais tiveram efeito a partir de 1 de Julho de 1991.

A pensão cessa com um novo casamento, pelo que é estabelecido um capital único correspondente a 3 anos de pensão.

Estas pensões serão reajustadas de acordo com o índice do custo de vida. As pensões foram revalorizadas em 1.8% em Junho de 1993, e em 1.7% em Dezembro de 1993.

### **1.4.2. PENSÃO DE ORFANDADE**

Também não há qualquer período mínimo qualificativo e a cobertura é obrigatória análogamente à pensão do cônjuge. Uma pensão de orfandade é paga a cada criança dependente com menos de 18 anos ou 26 se for estudante a tempo inteiro, e sem limite de idade se for inválido.

A pensão de orfandade é igual a 20% da remuneração média do último ano, estando a remuneração anual sujeita a um limite mínimo e máximo tal como no caso das pensões dos cônjuges. Em caso de dupla orfandade, o valor das pensões duplica. Contudo, uma pensão de viuvez, conjuntamente com as pensões de orfandade, não pode exceder as remunerações cobertas do empregado.

As pensões de orfandade são revalorizadas do mesmo modo que as pensões de viuvez.

### **1.4.3. PENSÃO DE INVALIDEZ**

Não há qualquer período de elegibilidade

Se a invalidez for temporária, é pago um subsídio de doença durante os primeiros 90 dias igual a 60% dos ganhos totais médios durante os quinze dias que precederam a doença; este nível é elevado para 75% após 90 dias. O subsídio é pago a partir do 4º dia de doença sendo os primeiros 3 dias indemnizados pelo empregador a um nível que depende do contracto colectivo.

Em caso de invalidez permanente, é paga uma pensão se o empregado tiver perdido, pelo menos, 11% da sua capacidade de auferir remunerações, como resultado de um acidente de trabalho ou de uma doença profissional. O montante da pensão varia de acordo com o grau de invalidez. Uma incapacidade de 65% é considerada como total e dá o direito a uma pensão de 100% da média salarial segura durante o ano precedente à invalidez; para uma incapacidade entre 11% e 64%, o nível da pensão de invalidez situa-se entre 50% e 98%. Os limites mínimo e máximo das remunerações anuais que serão considerados são os da pensão de viuvez.

A pensão de invalidez permanente é actualizada em 5% se o empregado for casado; este montante será actualizado em mais 5% por cada filho dependente com menos de 18 anos ou 26 se for estudante a tempo inteiro e sem limite se o dependente fôr inválido. Neste caso, acabariam os outros subsídios à família. Mais ainda, a pensão é suplementada por 496,000 libras mensais se fôr requerida uma assistência constante de terceiros. Este aumento é pago 12 vezes ao ano, estando este montante em vigor desde 1 de Julho de 1991.

As pensões são reajustadas do mesmo modo que as pensões de viuvez.

## **1.5. BENEFÍCIOS DE SAÚDE**

Todos os cidadãos e residentes estrangeiros estão abrangidos por um programa geral de seguro de saúde proveniente do Instituto Nacional de Saúde, sem qualquer período mínimo qualificativo. O serviço é administrado pelas Assembleias Regionais e por unidades locais de saúde, onde as contribuições dos empregados/empregadores são cobradas pelo INPS, que distribui todos os rendimentos às Câmaras Regionais.

O governo aprovou reformas sobre o Serviço Nacional de Saúde (SNS) com efeito a 1 de Janeiro de 1993. Todos os cidadãos e residentes estrangeiros são elegíveis para o tratamento médico geral, proporcionado por médicos sob o acordo com o SNS.

A partir de 1 de Janeiro de 1994, foi introduzido um novo sistema de participação no custo dos cuidados médicos, baseado na idade do cidadão e não no seu rendimento como acontecia nas reformas propostas inicialmente. As pessoas com menos de 10 e mais de 60 anos estão isentas do pagamento dos produtos farmacêuticos, testes de laboratórios e consultas a especialistas. Outras categorias isentas são os inválidos e as pessoas com doenças graves.

## **1.6. BENEFÍCIOS DE DESEMPREGO**

São garantidos benefícios de desemprego, sob o programa geral do INPS, a todos os trabalhadores das empresas que paguem a contribuição para tal, que representa, de facto, a maioria da força laboral.

Para ter direito ao subsídio de desemprego, é preciso:

- 1) ter efectuado pelo menos 52 semanas de contribuições durante os 2 últimos anos;
- 2) não ser reconhecido como inválido a 100% ou não ter requerido uma pensão de velhice (isto é, não estar a receber qualquer outro benefício do INPS);
- 3) estar registado numa dependência de emprego pública reconhecida legalmente, não devendo recusar-se a aceitar qualquer oferta.

A indemnização mensal é igual a 15% do salário médio dos últimos 3 meses. Este montante é aumentado pelos subsídios familiares.

Em casos de desemprego parcial devido a uma redução temporária de produção, o "Fundo de Substituição Salarial" garante ao empregado dispensado um benefício de 80% do salário que estaria a receber se continuasse a trabalhar.

Além disso, os empregados dispensados, devido a uma redução da mão-de-obra da companhia onde trabalhavam ou porque parte das operações da companhia encerraram, têm direito a um benefício de 80% do salário que precedeu essa dispensa. Contudo, os benefícios acima descritos estão limitados, até um montante máximo mensal de 1,248,021 libras. Para aqueles que recebem um salário superior a 3,000,000 libras por mês, o subsídio de desemprego mensal pode atingir 1,500,000 libras.

O subsídio é pago a partir do 8º dia de desemprego (em caso de dispensa) ou a partir do 38º dia (em caso de demissão) e até o máximo de 180 dias em cada ano.

Em caso de desemprego parcial devido a uma redução temporária na produção, é pago um subsídio até 3 meses e, em casos excepcionais, esse período pode ser alargado até 1 ano.

Para aqueles que estão desempregados devido a uma redução de pessoal, o subsídio é pago durante 180 dias com possíveis extensões.

## **1.7. SUBSÍDIOS FAMILIARES**

Para ter direito a subsídios familiares, a criança dependente deve encontrar-se numa de 3 situações:

- 1) ter menos de 18 anos;
- 2) ter menos de 26 anos, se for estudante a tempo inteiro;
- 3) com qualquer limite de idade, se for inválido.

O sistema de benefícios familiares garante à família subsídios mensais. O montante destes subsídios varia com o rendimento anual da família e com o número de elementos do agregado familiar.

O rendimento anual do agregado familiar não inclui o rendimento proveniente de indemnizações por cessação de contrato de trabalho.

Os tectos salariais anuais são revistos em Julho de cada ano.

O quadro seguinte apresenta o montante dos subsídios à família entre Julho de 1993 e Junho de 1994:

**QUADRO V:**

Rendimento Anual, expresso em 1,000 libras	Subsídio familiar mensal, expresso em 1,000 libras, e variando com o n.º de elementos do agregado familiar						
	1	2	3	4	5	6	7
Até 15,983	60	90	160	230	300	370	440
15,983 - 19,979	20	70	140	200	280	360	420
19,979 - 23,975	0	50	110	170	250	350	400
23,975 - 27,969	0	20	80	140	220	330	380
27,969 - 31,965	0	0	50	110	200	320	360
31,965 - 35,961	0	0	20	80	170	300	340
35,961 - 39,956	0	0	0	50	120	270	310
39,956 - 43,951	0	0	0	20	70	240	280
43,951 - 47,946	0	0	0	0	20	210	260
47,946 - 51,942	0	0	0	0	0	100	230
51,942 - 55,937	0	0	0	0	0	0	100
acima de 55,937	0	0	0	0	0	0	0

O rendimento anual considerado elegível é maior, por ordem decrescente, para solteiros, viúvos divorciados, separados e inválidos.

## 1.8.CONTRIBUIÇÕES

QUADRO VI:

Tipo de Benefícios	Contribuições do Empregador	Contribuições do Empregado	Total de Contribuições	Ganhos Máximos Anuais Sujeitos a Contribuições
<b>Pagos ao INPS<sup>(1)</sup></b>				
Reforma, sobrevivência e invalidez <sup>(2)</sup> : Indústria, Comércio e Finanças	18.93%	8.34%	27.27%	Até ao tecto do INPS(55,363,000 liras em 1994)
Desemprego	18.93%	9.34%	28.27%	Acima do tecto do INPS
Indústria e Comércio <sup>(3)</sup>	1.91%	-	1.91%	Sem limite
Comércio <sup>(3)</sup> , Finanças e Dirigentes Industriais	1.61%	-	1.61%	Sem limite
Subsídios à Família	6.20%	-	6.20%	Sem limite
Indústria, Comércio e Finanças	4.15%	-	4.15%	Sem limite
Artesanato	0.16%	-	0.16%	Sem limite
Orfãos	2.01%	-	2.01%	Sem limite
Tuberculose	0.20%	-	0.20%	Sem limite
Fundo de Contingência para	0.40%	-	0.40%	Sem limite
Indemnizações Terminais <sup>(4)</sup> :	2.20% <sup>(5)</sup>	-	2.20%	Sem limite
- geral	0.40%	-	0.40%	Sem limite
- Dirigentes na Indústria	0.60%	-	0.60%	Sem limite
Fundo de Integração Salarial <sup>(5)</sup>	0.60%	0.30%	0.90%	Sem limite
Fundo de Integração Salarial Extraordinário <sup>(6)</sup>	0.60%	0.30%	0.90%	Sem limite
<b>Pago ao INAIL<sup>(7)</sup></b>				
Acidentes de Trabalho	(7)	-	(7)	Sem limite
<b>Pago ao Serviço Nacional de Saúde</b>				
Sobre parte dos ganhos anuais até 40,000,000 liras	9.60%	1.00%	10.60%	-
Sobre parte dos ganhos anuais entre 40,000,000 e 150,000,000 liras	3.80%	0.80%	4.60%	-
<b>Maternidade<sup>(8)</sup></b>				
Indústria	1.23%	-	1.23%	Sem limite
Comércio	1.01%	-	1.01%	Sem limite
Finanças	0.90%	-	0.90%	Sem limite
<b>Indemnizações por doença<sup>(9)</sup></b>				
Indústria	2.22%	-	2.22%	Sem limite
Comércio	2.44%	-	2.44%	Sem limite
Finanças	2.55%	-	2.55%	Sem limite
<b>Pago ao GESCAL<sup>(10)</sup></b>				
	0.70%	0.35%	1.05%	Sem limite <sup>(10)</sup>

## LEGENDA DO QUADRO VI:

- (<sup>1</sup>) Adicionalmente às contribuições pagas sobre o salário, os empregadores são responsáveis por uma 'contribuição solidária' igual a 10% dos montantes da contribuição e do prémio que pagam para os sistemas complementares obrigatórios, assim como para qualquer plano de benefícios laboral adicional. Esta contribuição é deductível nos impostos da empresa. Esta contribuição não é exigida ao empregado.
- (<sup>2</sup>) Estas contribuições não são pagas pelos Dirigentes da Indústria, que estão cobertos pelo INPDAI (este sistema será desenvolvido na secção seguinte).
- (<sup>3</sup>) As empresas comerciais com mais de 200 empregados pagam a taxa mais elevada de 1.91%.
- (<sup>4</sup>) Este é um fundo que garante o pagamento de indemnizações em caso de insolvência da empresa.
- (<sup>5</sup>) O objectivo do fundo é compensar os trabalhadores industriais em caso de dispensas ou redução nas horas de trabalho. A taxa de contribuição é de 1.90% se existirem menos de 50 empregados. Nas indústrias de artesanato estas contribuições podem ser de 3.70% ou 5.20%, dependendo da actividade. É exigida uma contribuição adicional respeitante a pagamentos recebidos.
- (<sup>6</sup>) Aplica-se a todos os empregados, excepto a dirigentes de empresas industriais com mais de 15 empregados e de companhias comerciais com mais de 1,000 trabalhadores.
- (<sup>7</sup>) Nas situações em que a protecção de acidentes de trabalho é obrigatória, estas contribuições variam com o tipo de risco da actividade.
- (<sup>8</sup>) Estas contribuições não são pagas pelos empregadores.
- (<sup>9</sup>) Estas contribuições não são pagas por empregadores nem empregados, mas sim pelos trabalhadores que ganham à semana.
- (<sup>10</sup>) Este é um fundo especial para construção de habitação para empregados.

## **1.9. EXEMPLO DE BENEFÍCIOS**

### **1.9.1. PRESSUPOSTOS**

No exemplo a seguir apresentado, foram considerados os seguintes pressupostos para calcular os benefícios:

- a. As remunerações anuais que figuram no quadro da página seguinte referem-se aos salários dos empregados à data da velhice ou da morte no ano de 1994.
- b. A pensão base foi determinada ignorando as alterações do índice do custo de vida italiano e assumindo salários reais constantes.
- c. As pensões de velhice e as pensões de viuvez (após a reforma) pressupõem um homem casado com uma carreira completa de 40 anos.
- d. Para a pensão de viuvez (após a reforma), foi assumido que a viúva tem mais do que a idade normal de reforma e que não tem direito a uma pensão de velhice própria.
- e. As pensões de sobrevivência pagas por morte de um homem casado foram calculadas assumindo uma viúva de 46 anos com 2 crianças dependentes que estão elegíveis para pensões de orfandade, e cujo marido completou 25 anos de carreira contributiva à data da morte.

Devido aos pressupostos que devem, necessariamente, ser assumidos, para ilustrar os benefícios da segurança social, os números que figuram no quadro seguinte devem ser interpretados apenas como estimativas razoáveis. Todas as percentagens estão relacionadas com salários anuais à data da reforma por velhice ou à data da morte.



**QUADRO VII:****BENEFÍCIOS DE PENSÕES ANUAIS**

<b>Salário Final (em liras)</b>	<b>Pensão por velhice</b>	<b>Pensão de sobrevivência por morte antes da reforma</b>	<b>Pensão de sobrevivência por morte após a reforma</b>
34,280,000	77%	48%	46%
51,420,000	77%	48%	46%
68,560,000	74%	46%	44%
85,700,000	70%	43%	42%
102,840,000	64%	41%	39%
137,120,000	59%	37%	35%
171,400,000	54%	34%	33%
257,100,000	49%	31%	29%



## 2. OUTROS PLANOS OBRIGATÓRIOS

### 2.1. INDEMNIZAÇÕES

Apesar de não fazerem parte da Segurança Social, as 'indenizações terminais' são aqui consideradas devido á sua aplicação obrigatória a todos os empregados.

As indenizações terminais obrigatórias são pagas por um empregador aos empregados que abandonem o serviço por motivos de reforma por velhice, morte, invalidez ou demissão, sendo baseadas na antiguidade e no salário. A única razão pela qual não é paga uma indenização terminal a um empregado é no caso de ele ser dispensado devido a má conduta.

O montante do pagamento por cessação do contrato de trabalho é determinado como se segue:

- a) A 31 de Maio de 1982, a indenização acumulada por cessação de contrato de trabalho era determinada de acordo com as regras existentes antes da alteração.
- b) Por cada ano de serviço depois de 1 de Junho de 1982, aquela indenização será o salário bruto anual do indivíduo dividido por 13,5.
- c) O incremento anual é reduzido pelo montante total dos prémios considerados pagos pelo empregador para o fundo de contingência do INPS (o prémio anual é 0,5% do salário) para garantir o pagamento da indenização terminal em caso de insolvência da companhia.
- d) Em 31 de Dezembro de cada ano, o montante de indenização acumulado até 31 de Dezembro do ano precedente será revalorizado em 1,5% mais 75% do aumento do custo de vida durante o ano.

Um empregado, com pelo menos 8 anos de serviço, pode receber um adiantamento até 70% da indenização terminal acumulada, desde que esteja documentado no que se refere à necessidade de tratamento médico ou à compra da primeira habitação. O empregador é obrigado a dar um pagamento antecipado a um empregado elegível, apenas uma vez, durante o seu período de emprego. Em qualquer ano, tais pagamentos precisam de ser garantidos a um máximo de 10% dos empregados elegíveis e a não mais de 4% dos empregados de companhia.

Os contratos colectivos podem aumentar a percentagem de pagamentos antecipados e podem alargar os motivos da sua garantia. Eles podem também estabelecer uma redução do acumulado anual e correspondente aumento compensatório no fundo de maneo actual.

As indenizações terminais obrigatórias estão quase sempre de acordo com o rendimento actual, através de reservas contabilísticas - *book reserves*, apesar de poderem, em vez disso, ser seguras por contratos de seguros.

### 2.2. PLANOS PARA DIRIGENTES DA INDUSTRIA - INPDAI, PREVINDAI E FASI

Enquanto que o sistema básico INPS cobre todos os trabalhadores de qualquer área laboral em caso de reforma por velhice, morte e invalidez, existe um esquema separado obrigatório que proporciona estes benefícios aos dirigentes - empregados com funções executivas - da indústria. O plano dos Dirigentes na indústria, INPDAI é, por isso, não um esquema suplementar mas um acordo básico para este grupo de empregados, para fins de pensões.

O FIPDAI, que providencia aos membros do INPDAI pensões suplementares de velhice, invalidez e sobrevivência, opera apenas para os dirigentes que se retiraram antes de 1 de Janeiro de 1990. Um contrato colectivo de trabalho, assinado em 3 de Outubro de 1989, substituiu o plano suplementar FIPDAI por um novo plano obrigatório de contribuição definida, o denominado PREVINDAI que foi formalmente estabelecido em Setembro de 1990. O fundo de previdência dos Dirigentes do comércio FPDAC, também estabelecido através de contrato colectivo nacional, estabelece o pagamento de um capital único ou pensões após a reforma por velhice, morte ou invalidez adicionalmente aos benefícios estabelecidos pelo INPS.

Os dirigentes da indústria recebem um tratamento médico adicional através de um plano médico suplementar denominado FASI. Para os dirigentes no comércio aplica-se um plano médico suplementar separado, denominado FASDAC.

## 2.2.1. BENEFÍCIOS DE REFORMA POR VELHICE

### 2.2.1.1. INPDAI

As pensões são pagas aos 65 anos para os homens e 60 para as mulheres, desde que tenham sido efectuados pelo menos 15 anos de contribuições. São incluídas quaisquer contribuições transferidas de outros planos.

Era possível receber uma pensão de pré-reforma 5 anos antes da idade normal de reforma, e após terem sido completados 15 anos de contribuições, caso em que a pensão acumulada seria reduzida em 1% por cada ano de antecipação. A opção de pré-reforma está a ser eliminada conjuntamente com o aumento da idade normal de reforma do INPS. Está disponível uma pensão de antiguidade, independentemente da idade, após 35 anos de contribuições, incluindo as contribuições transferidas.

A reforma para a velhice também pode ser diferida quer para homens quer para mulheres. Se as contribuições continuarem, a taxa normal de formação da pensão também aumentará. Esta pensão será calculada do mesmo modo que a pensão normal de reforma por idade, e também será aumentada actuarialmente. É possível estar a receber uma pensão por velhice enquanto o dirigente se mantém em actividade. Neste caso será paga apenas 50% da pensão e, à data real da reforma o valor da pensão será recalculado. O INPDAI aplica as mesmas regras que o INPS, no que respeita à combinação do pagamento da pensão com a actividade laboral.

A média dos salários revalorizados é calculada da mesma maneira que sob o esquema do INPS (com a possibilidade de um período médio, ou seja, desde 5 anos até à carreira inteira). Os ganhos em cada ano são, contudo, limitados ao tecto do INPDAI desse ano (com este objectivo, os tectos de 1987 e de anos precedentes têm sido duplicados). Por cada ano de contribuição, até um máximo de 30, o montante da pensão é a soma de três parcelas: 2 2/3% da média dos salários revalorizados até 1/3 do tecto do INPDAI, 1 2/3% destes ganhos entre 1/3 e 2/3 do tecto do INPDAI e 1 1/3% destes ganhos entre 2/3 e a totalidade do tecto INPDAI. O tecto do INPDAI em 1993 foi igual a 195,000,000 libras (não tive conhecimento do aumento para 1994 e anos seguintes).

As pensões são pagas 13 vezes ao ano (com o pagamento adicional feito em Dezembro) e são ajustadas de acordo com a fórmula de ajustamento aplicável sob o esquema do INPS. O valor mínimo da revalorização é de 1,000,000 libras por ano. Se um(a) empregado(a) estiver previamente coberto pelo programa geral do INPS e for promovido ao estatuto de dirigente, os seus benefícios sob o esquema do INPS serão baseados no salário e antiguidade à data da saída. O salário é revalorizado de igual modo ao do cálculo da pensão base.

Na prática, os dirigentes da indústria que atinjam a antiguidade mínima requerem a transferência dos anos de serviço do INPS para o INPDAI.

A pensão correspondente a cada ano sob o regime do INPS, que vai ser transferida, será determinada com base no tecto e na média dos salários revalorizados do INPDAI, mas usando a fórmula de acumulação do INPS. A pensão total estará sujeita à globalidade da pensão máxima obtida após 30 anos de contribuições para o INPDAI. Há uma opção de transferência de contribuições do INPDAI para o INPS, ou a possibilidade de uma pensão pro-rata do INPDAI se for paga uma pensão do INPS.

Após o término do contrato de trabalho ou após o retorno ao estatuto de não-dirigente, o membro do INPDAI pode optar por continuar com contribuições voluntárias, desde que:

- i) tenham já sido efectuadas contribuições durante pelo menos 5 anos, ou
- ii) 3 anos de contribuições tenham sido efectuadas nos últimos 5 anos.

### 2.2.1.2.PREVINDAI

O plano PREVINDAI é obrigatório, a não ser que a Companhia tenha estabelecido um outro plano em que os benefícios sejam análogos aos do PREVINDAI.

É um plano de contribuição definida, financiado igualmente pelas contribuições do empregador e do empregado. Os montantes contributivos são colocados num fundo especial que é gerido por uma *pool* de Companhias de Seguros. Os montantes acumulados nas reservas do fundo são incrementados pelos rendimentos obtidos.

Em princípio, o benefício é pago sob a forma de uma renda vitalícia, apesar do beneficiário poder optar pelo pagamento de um capital único.

O direito aos benefícios do PREVINDAI aplica-se nas seguintes circunstâncias:

- a. quando o empregado se torna titular do benefício do INPDAI;
- b. em caso de invalidez permanentemente ou morte ao serviço da empresa;
- c. quando o contrato de trabalho termina.

Em cada uma das circunstâncias acima descritas, os dirigentes podem receber o benefício acumulado.

Analogamente ao PREVINDAI o fundo PREVINDAPI é aplicável a companhias de pequenas dimensões. O PREVINDAI está fechado a novas entradas desde 28/04/93, devido à nova lei reguladora dos planos de pensões privados (tema desenvolvido na secção 3 deste capítulo).

## 2.2.2.BENEFÍCIOS DE SOBREVIVÊNCIA

### 2.2.2.1.INPDAI

Para ser elegível, um membro deve ter pago contribuições durante pelo menos 2 anos, a não ser que tenha falecido devido a acidente de trabalho ou estivesse a receber uma pensão.

Se apenas existir um sobrevivente, a pensão é igual a 60% do montante acumulado da pensão de reforma - baseada num período mínimo de acumulação de 15 anos - se a morte ocorrer enquanto activo; caso a morte ocorra após a reforma, também se aplica a percentagem de 60% à pensão em pagamento.

O nível da pensão é elevado para 80% se existirem dois sobreviventes e para 100% se houver três ou mais sobreviventes. A pensão de um orfão é paga até à idade de 18 anos, ou 26 anos se estiver a estudar a tempo inteiro, e não tem limite se ocorrer uma invalidez antes dos 18 anos de idade ou antes da morte do segurado. A pensão do cônjuge cessa por novo casamento.

Na ausência do cônjuge e/ou filhos dependentes, outros membros da família adquirem o direito à pensão de sobrevivência.

As pensões de sobrevivência são reajustadas do mesmo modo que as pensões de reforma por idade.

### 2.2.2.2.PREVINDAI

Por morte ao serviço, o cônjuge terá direito ao recebimento de um capital ou de uma renda. Se a morte ocorrer após a reforma, não será pago qualquer benefício se o pensionista tiver recebido o seu benefício de aposentação através de um capital. Caso contrário, será paga uma renda reversível ao cônjuge.

O acordo colectivo nacional aplicado aos dirigentes da indústria estipula que os empregadores devem segurar os seus empregados por morte, qualquer que seja a causa. Em caso de morte, devido a doença por motivo não laboral, é garantido o pagamento de um capital igual a 100 milhões de libras, valor este incrementado para 140 milhões de libras quando o empregado seguro tiver um cônjuge ou pelo menos um filho dependente.

## 2.2.3.BENEFÍCIOS DE INVALIDEZ

Para ser elegível, o participante deve ter, pelo menos, dois anos de registos contributivos. Este mínimo será aumentado para cinco anos para aqueles que adiram ao esquema depois dos 50 anos de idade. Estas condições são alteradas se a invalidez resultar de causa laboral.

A pensão de invalidez é paga apenas para uma incapacidade mínima de 50%.

A pensão é igual ao valor acumulado da pensão de reforma por idade, baseada num período mínimo de acumulação de 10 anos para um grau de invalidez que se situe entre 50% e 80%, aumentando para um período de 15 anos, no caso de um grau de invalidez superior a 80%.

As pensões de invalidez são reajustadas do mesmo modo que as pensões por velhice.

É pago um capital único, igual ao descrito nos benefícios de sobrevivência, em caso de invalidez permanente por doença não laboral.

#### 2.2.4. INDEMNIZAÇÕES POR ACIDENTES DE TRABALHO

O acordo colectivo de trabalho para os dirigentes da indústria obriga as empregadas a assegurar uma quantia igual a cinco vezes o salário anual total, em caso de morte por acidente ou doença por causas profissionais.

O montante atinge seis vezes o salário total anual em caso de invalidez permanente devida a acidente ou doença, igualmente por causas profissionais.

#### 2.2.5. BENEFÍCIOS DE SAÚDE

##### 2.2.5.1. SERVIÇO NACIONAL DE SAÚDE

Os dirigentes da indústria estão cobertos pelo SNS, que proporciona benefícios idênticos para todos os residentes no país.

##### 2.2.5.2. FASI

Eles também estão cobertos, obrigatoriamente, por um fundo médico especial denominado FASI, que proporciona cobertura médica suplementar à do SNS. As contribuições para o FASI, que estão discriminadas no quadro XVIII, têm vindo a aumentar significativamente.

A possibilidade de contractar um esquema fora do FASI é viável, mas apenas se for feito individualmente ou a nível da empresa. O empregador deve continuar a contribuir para o FASI a não ser que sejam criados acordos médicos alternativos para todos os dirigentes, quer no activo quer na reforma.. Esta alternativa teria de oferecer uma cobertura de cuidados médicos comparável à do FASI.

Contudo, parece cada vez mais que, tal como acontece com o SNS, ser insuficiente a cobertura de cuidados médicos garantida pelo FASI. O FASI é um complemento do SNS e como tal proporciona o reembolso dos custos dos serviços médicos em instituições de saúde privadas, enquanto que o SNS, geralmente, só proporciona cobertura em instituições de saúde públicas. Os reembolsos, tal como são feitos pelo FASI, são especificados na sua tarifa, que é uma lista com todos os tratamentos médicos abrangidos assim como o montante fixo do reembolso.

Os dirigentes da indústria têm direito a subsídios em caso de doença, que se traduzem na continuação de pagamento do salário. As provisões para estes pagamentos estão estipuladas no seu acordo nacional e colectivo de trabalho. O empregador é obrigado a continuar o pagamento total durante um ano.

##### 2.2.5.3. ASSIDAI

Este é um esquema voluntário e adicional de cuidados médicos que foi estabelecido pela organização nacional dos dirigentes, FNDAI, em 1 de Janeiro de 1991. O esquema está aberto aos dirigentes, assim como a todos os seus cônjuges sobreviventes e cobre despesas médicas que não estão cobertas quer pelo SNS quer pelo FASI.

O custo a ser suportado pelo empregado varia com o nível da cobertura.

## 2.2.6. CONTRIBUIÇÕES<sup>(1)</sup>

**QUADRO VIII:**

<b>Tipo de Benefícios</b>	<b>Contribuição do Empregador (em % / liras)</b>	<b>Contribuição do Empregado (em % / liras)</b>	<b>Total de Contribuições (em % / liras)</b>	<b>Ganhos Anuais Máximos(em liras) Sujeitos a Contribuições</b>
Velhice, sobrevivência e invalidez <sup>(2)</sup>	17.00%	7.65%	24.65%	até 65,000,000
	14.80%	7.85%	22.65%	de 65,000,000 a 195,000,000
Plano Suplementar de Contribuição Definida (PREVINDAI)	1.50%	1.50%	3.00%	até 155,000,000
	3.00%	3.00%	6.00%	de 155,000,000 até 240,000,000
Fundo FASI <sup>(3)</sup>	2,544,000	816,000	3,360,000	Não aplicável
Contribuições niveladas adicionais <sup>(4)</sup>	-	180,000	180,000	Não aplicável
Pago ao GESCAL <sup>(5)</sup>	0.70%	0.35%	1.05%	Até 195,000,000

### LEGENDA:

<sup>(1)</sup> As contribuições também são pagas tal como indicado no quadro VI da secção da segurança social.

<sup>(2)</sup> Estas contribuições são pagas em substituição das do INPS. A Lei de Reforma do INPS especifica que as contribuições acima do tecto devem ser também aumentadas em 1% para outros fundos substitutos (isto é, INPDAI). Contudo, ainda não houve indicação de como tal vai ser aplicado.

<sup>(3)</sup> Este valor inclui a contribuição anual da Companhia de 864,000 liras para cada um dos seus actuais dirigentes, de modo a proporcionar cobertura por reforma por velhice, a não ser que sejam feitos acordos alternativos para os dirigentes reformados da Companhia.

<sup>(4)</sup> Esta contribuição é paga pelo empregado para a cobertura adicional e obrigatória, de pagamento de um capital por morte ou invalidez, através de um contrato de seguro. O custo remanescente, tal como negociado entre a Companhia e a Seguradora, é pago pela própria Companhia.

<sup>(5)</sup> Este é um fundo especial para construção de habitação para os empregados.

## 2.2.7. EXEMPLOS

### 2.2.7.1. PRESSUPOSTOS

O quadro XVIII ilustra os benefícios pagos, sob o plano dos dirigentes da indústria (INPDAI). Os valores que representam os ganhos anuais referem-se ao salário do empregado à data da reforma ou da morte, em 1994. Os cálculos do benefício em 1994 têm também em consideração o novo tecto do ano a que dizem respeito.

Foram adoptadas as seguintes permissas no cálculo dos benefícios:

a. são considerados ganhos reais constantes;

b. as pensões de reforma e as pensões de viuvez pós-reforma são baseadas num homem casado em 1994 e com uma carreira completa de 30 anos;

c. para a pensão de viuvez pós-reforma, assumiu-se que a viúva tem uma idade superior à da reforma por idade para mulheres, e que não tem direito a uma pensão do INPDAI por direito próprio;

d. a pensão de sobrevivência paga se a morte ocorrer durante a vida activa do empregado pressupõe uma viúva sobrevivente com 46 anos e com dois filhos dependentes, cujo marido completou 25 anos de registos contributivos à data da sua morte.

Porque foi necessário considerar vários pressupostos, os números mostrados no quadro XVIII deverão apenas ser interpretados como estimativas razoáveis. Não foi considerada qualquer entrada com o primeiro salário, porque a este nível, um empregado não está qualificado para se juntar ao INPAI estando, por isso, coberto pelo INPS.

Todas as percentagens estão relacionadas com os salários anuais à data da reforma ou da morte.

## QUADRO IX:

### BENEFÍCIOS DE PENSÕES ANUAIS

Salário Final (em libras)	Pensão de Velhice	Pensão de Sobrevivência por Morte antes da Reforma	Pensão de Viuvez por Morte após a Reforma
34,280,000	Não aplicável	Não aplicável	Não aplicável
51,420,000	Não aplicável	Não aplicável	Não aplicável
68,560,000	Não aplicável	Não aplicável	Não aplicável
85,700,000	71%	59%	42%
102,840,000	67%	56%	40%
137,120,000	62%	52%	37%
171,400,000	57%	48%	24%
257,100,000	43%	35%	26%

### 2.3. PLANOS PARA DIRIGENTES DO COMÉRCIO - FPDAC, PREVIR 91 E FASDAC

O esquema FPDAC proporciona pensões suplementares ao INPS, relacionadas com os ganhos, em caso de morte, invalidez ou velhice.

O PREVIR 91 é semelhante ao seu anterior PREVIR 85, tendo a denominação sido alterada devido às modificações do nível das contribuições, em 1991. O sistema PREVIR 85 foi uma associação dos sistemas PR4 e PREVIR estabelecidos em 1978 e 1983, consistindo numa combinação de seguros e investimento. As reservas de investimentos e dos seguros criadas foram transferidas para o plano PREVIR 85 e entraram como um prémio único para o novo plano.

O sistema é financiado pela empresa e empregado e proporciona uma renda vitalícia na reforma por idade, o pagamento de um capital por morte (qualquer que seja a causa) e por invalidez permanente causada por doença.

Estes dois programas ( FPDAC e PREVIR 91) têm estado fechados a novas entradas desde 28 de Abril de 1993, uma vez que as suas estruturas de benefícios não são compatíveis com os termos da nova legislação que regulamenta planos de pensões privados (ver secção 3). Espera-se uma revisão da estrutura de benefícios, pelo menos para os novos participantes, e abertura a alistamentos.

#### 2.3.1. BENEFÍCIOS DE REFORMA POR VELHICE

##### 2.3.1.1. FPDAC

As pensões são pagas a partir dos 60 anos para homens, e 55 anos para mulheres, desde que tenham, pelo menos 15 anos de contribuições. Prevê-se que as idades pensionáveis aumentem gradualmente até aos 65 e 60 anos, respectivamente para homens e mulheres, de acordo com as alterações na idade de reforma nas pensões de velhice do INPS.

Está disponível uma pensão de reforma antecipada (não reduzida), para os dirigentes que tenham completado 15 anos de contribuições e que estejam a receber uma pensão de antiguidade através do INPS.

Por outro lado, a pensão de reforma pode ser diferida para além da idade da reforma, caso em que a pensão normal é actuarialmente incrementada. Se o empregado continuar a trabalhar além da idade normal de reforma, receberá uma pensão normal juntamente com uma pensão suplementar, paga devido às contribuições pós-reforma. Alternativamente, se a pensão não for paga enquanto continua a trabalhar, ela continuará a acumular-se da maneira usual.

O montante da pensão, por cada ano creditado, é  $3 \frac{1}{3} \%$  dos ganhos anuais cobertos do ano anterior. Os ganhos cobertos são frequentemente limitados a 35,400,000 libras por ano.

O número de anos de serviço não está sujeito a qualquer limite máximo. A pensão mensal mínima é igual a 541,667 libras. Há uma opção de pagamento de um capital que é função da pensão de reforma básica do FPDAC. O montante deste capital resulta do produto de um factor actuarial pela pensão.

Se o registo contributivo for inferior a 15 anos, não é paga qualquer pensão e é feita a devolução das contribuições efectuadas com um rendimento de 4% ao ano. Todas as contribuições são reembolsadas excepto as contribuições da empresa feitas após 31 de Dezembro de 1987, que estão sujeitas a direitos adquiridos progressivos. Se os dirigentes tiverem menos de oito anos de contribuições então estas não têm direitos adquiridos; para períodos contributivos entre 8 e 12 anos, as contribuições são 50% elegíveis para direitos adquiridos, e se o período contributivo for superior a 12 anos estas contribuições estão totalmente revestidas de direitos adquiridos.

Os dirigentes que não preencham os requisitos de elegibilidade acima descritos para a pensão por velhice, podem pedir uma pensão mínima de 6,500,000 libras por ano em vez da devolução das contribuições. Para tal devem:

- i) estar a receber uma pensão de reforma do INPS,
- ii) ter completado 5 anos de contribuições para o FPDAC, e
- iii) ter pago uma contribuição nivelada por cada ano de contribuições, inferior a 15.

Esta contribuição nivelada será de 4,400,000 libras por ano se existirem menos de 8 anos de contribuições completos; será 2,700,000 libras por ano de contribuições entre 8 e 10 anos e 2,000,000 libras por ano de contribuições a partir de 10 anos.

### 2.3.1.2.PREVIR 91

Sob o PREVIR 91 é garantida uma pensão vitalícia à idade de 60 anos. A pensão é actualizada enquanto estiver a ser paga. O benefício é financiado quer através de prémio único quer através de prémios anuais. O prémio anual actual é igual a 6,000,000 libras das quais 900,000 libras são pagas pelo empregado. Sob as alterações de 1991, a percentagem do prémio que serve para financiar benefícios adicionais de reforma por velhice, varia com a idade da pessoa coberta. A percentagem remanescente da contribuição vai financiar a sobrevivência e os benefícios de invalidez.

A percentagem do prémio alocada aos benefícios de reforma por limite de idade, varia entre os 76% para os 28 anos e 34% para os 64 anos. As contribuições são investidas pela seguradora e 90% dos rendimentos brutos são creditados ao segurado. A taxa bruta de rendimento em 1993 foi de 14.10%.

À idade de reforma o pagamento pode ser feito sob a forma de uma anuidade ou sob a forma de uma capital equivalente.

## 2.3.2.BENEFÍCIOS DE SOBREVIVÊNCIA

### 2.3.2.1.FPDAC

Para ser elegível para benefícios de sobrevivência, o participante deve ter pago contribuições durante, pelo menos, 5 anos ou deve estar a receber uma pensão de velhice ou invalidez.

Se existir apenas um sobrevivente, a pensão é 60% da pensão de velhice acumulada - baseada num período mínimo de acumulação de 15 anos - por morte enquanto activo ou 60% da pensão em pagamento se a morte ocorrer após a reforma. O nível da pensão é aumentado para 75% se houver dois sobreviventes,



para 90% se existirem três sobreviventes e para 100% se existirem quatro ou mais sobreviventes. A pensão mínima de sobrevivência é igual a 300,000 libras por mês para um sobrevivente; 400,000 libras mensais para dois sobreviventes e 500,000 libras mensais para três ou mais sobreviventes. A pensão para um orfão é paga até aos 21 anos de idade, ou até aos 26 se estiver a estudar a tempo inteiro e sem limite de idade se for inválido.

A pensão do cônjuge cessa por novo casamento.

Se a morte ocorrer antes do período qualificativo de 5 anos, as contribuições acumuladas com um rendimento de 4% ao ano, são devolvidas aos sobreviventes.

Não há qualquer opção de pagamento de um capital único aos sobreviventes.

#### 2.3.2.2. PREVIR 91

Os sobreviventes têm o direito ao recebimento de um capital cujo montante decresce com a idade do segurado. Ele varia entre 500 milhões de libras à idade de 21 anos até 100 milhões de libras à idade de 64 anos.

### 2.3.3. BENEFÍCIOS POR INVALIDEZ

#### 2.3.3.1. FPDAC

Para ser elegível, um participante deve ter feito contribuições durante pelo menos, 5 anos e a invalidez deve ser de pelo menos 50%. O benefício é accionado assim que o salário pára.

A pensão de invalidez é igual à pensão de velhice acumulada, baseada num período mínimo de acumulação de 15 anos.

O benefício correspondente à pensão pelo FPDAC, pode ser pago através de um capital. Se o registo contributivo for inferior a 5 anos, é pago um capital igual às contribuições acumuladas com um rendimento de 4% ao ano.

#### 2.3.3.2. PREVIR 91

Para uma invalidez permanente resultante de uma doença, desde que a doença apareça após a data de efeito do seguro e desde que seja declarada dentro de um ano após o seu fim, o capital por invalidez é pago de imediato.

Não é pago qualquer capital ou pensão se o grau de invalidez for inferior a 25%

Será pago um capital máximo, por invalidez, de 500 milhões de libras para um grau de invalidez entre 66% e 100%. Para um grau de invalidez entre 25% e 60%, o capital pago é igual a uma percentagem do capital máximo.

### 2.3.4. ACIDENTES DE TRABALHO

O acordo colectivo nacional para os dirigentes do comércio, exige aos empregadores que assegurem o pagamento de um montante igual a cinco vezes o salário anual total, em caso de morte devida a acidente. Este montante atinge seis vezes o total salarial em caso de invalidez permanente devido a acidente,

### 2.3.5. BENEFÍCIOS DE SAÚDE

Os dirigentes do comércio estão cobertos pelo SNS, que estabelece benefícios idênticos para todos os residentes.

Contudo, eles também estão abrangidos por um fundo médico especial denominado FASDAC, que proporciona cobertura médica suplementar à existente pelo SNS.

A participação neste plano de cuidados médicos é obrigatória, para esta categoria de empregados, a não ser que a empresa participe num programa privado que proporcione cuidados médicos equivalentes.

Foi recentemente introduzido um novo sistema de cuidados médicos, para os 'quadros' comerciais, isto é, para os níveis médios de gerência. É, essencialmente, um plano médico sem cobertura para dependentes.

Em caso de hospitalização, com ou sem cirurgia, o plano reembolsa 80% de todas as despesas entre 4 milhões e 7 milhões de liras. Todas as despesas entre 7 milhões e 100 milhões de liras são reembolsadas a 90%. Para não hospitalização, as despesas entre 500,000 e 5 milhões de liras são reembolsadas a 80%. Não se aplica qualquer reembolso à parte das despesas que exceda 5 milhões de liras. São exigidas contribuições separadas para este plano, como é indicado no quadro XIX.

Os dirigentes do comércio têm direito a subsídios em caso de doença, que se traduzem na continuação do pagamento do salário. As provisões para estes pagamentos, são estipuladas no seu acordo colectivo nacional. O empregador é obrigado a continuar o pagamento total durante um ano.

### 2.3.6. CONTRIBUIÇÕES<sup>(1)</sup>

**QUADRO X:**

<b>Tipo de Benefícios</b>	<b>Contribuições da Empresa (em % / liras)</b>	<b>Contribuições do Empregado (em % / liras)</b>	<b>Total de Contribuições (em % / liras)</b>	<b>Ganhos Anuais Máximos(em liras) sujeitos a Contribuições</b>
FPDAC	8.90%	2.60%	11.50%	73,920,000
FASDAC <sup>(2)</sup>	5.70%	1.95%	7.65%	73,920,000
PREVIR 91	10.00%	-	10.00%	51,000,000
	-	10.00%	10.00%	9,000,000
Fundo médico dos quadros comerciais <sup>(3)</sup>	480,000	-	480,000	-

**LEGENDA:**

- <sup>(1)</sup> Estas contribuições são adicionais às pagas para o plano básico da segurança social (quadro VI ).
- <sup>(2)</sup> Este fundo proporciona uma cobertura de cuidados médicos adicionais para os dirigentes do comércio.
- <sup>(3)</sup> Os 'quadros' comerciais pertencem à categoria de empregados que se situa a um nível entre os dirigentes e os designados por ' colarinhos brancos'.

### 3.PLANOS DE PENSÕES LABORAIS

Conjuntamente com a lei de Reforma do INPS, de 1992, o Governo italiano publicou, em Abril de 1993, a primeira lei que regulamentava os planos de pensões privados. O objectivo desta lei era promover o crescimento de fundos de pensões privados que por um lado promoveriam a segurança dos empregados, na reforma, e por outro ajudariam a capitalizar o Mercado de Acções Italiano. Contudo, a lei era restritiva no que respeita à estrutura dos benefícios e ao tratamento fiscal das indemnizações, levando a crer que o seu efeito seria o de abafar o crescimento dos planos de pensões privados.

A maioria dos aspectos mais desvantajosos da lei não é aplicada aos participantes (existentes em 28 de Abril de 1993) de planos em vigor em Novembro de 1992, denominados 'planos pré-existentes'. De modo a reter o *estatuto* de 'pré-existentes', tais planos não podem continuar a admitir participantes, depois de 28 de Abril de 1993. Por isso, os planos pré-existentes devem ser considerados fechados a novas entradas. Ao longo do resto desta secção, assim como na secção 4, referir-me-ei aos novos planos e aos planos pré-existentes em separado. Finalmente, a lei das pensões aplica-se a todos os planos de pensões suplementares, incluindo os planos obrigados por contratos colectivos, tais como o PREVINDAI para os dirigentes industriais, o Mario Negri e o PREVIR 91 para dirigentes comerciais (mas não o INPDAI, que é a cobertura básica de segurança social para os dirigentes industriais).

#### 3.1.MÉTODOS DE FINANCIAMENTO

Os planos pré-existentes, que se desenvolveram sem quaisquer regulamentações (apesar de sujeitos a várias leis laborais e fiscais), recorrem a um dos três métodos de financiamento:

- 1) contrato de seguro;
- 2) fundo auto-administrado;
- 3) *book reserve* deductível de impostos.

Não é permitido, aos novos planos, gerirem directamente os seus activos financeiros. Em vez disso, é-lhes permitido contratarem a gestão do plano através de:

- a) uma Companhia Seguradora;
- b) um S.I.M. (um broker de investimentos, registado);
- c) um fundo de segurança social (isto é, INPS);
- d) aquisição de acções de uma sociedade de construção civil.

Nas próximas alterações legislativas (que se aguardam a todo o momento) será clarificado se o tratamento fiscal a dar aos seguros será o mesmo que o de outras opções de investimento (nomeadamente SIM's). Tal clarificação conduzirá a que as opções não seguros se tornem numa escolha viável ou, caso contrário, que os seguros continuem a ser a opção favorita.

##### 3.1.1.SEGURO DIRECTO

Os planos suplementares das empresas estão, na sua maioria, em Companhias Seguradoras.

As Companhias de Seguros Vida italianas, que estão sujeitas a uma autoridade de controle, oferecem seguros em caso de vida, seguros temporários, contratos de rendas diferidas e seguros de pagamento de capitais em caso de invalidez. A autoridade de controle regulamenta as tarifas dos seguros.

A participação nos lucros é sob a forma de um aumento do valor garantido na maturidade do contrato. O incremento do montante seguro é baseado numa percentagem do rendimento, do fundo de investimentos da seguradora, para além da taxa técnica de 3 %, mas normalmente sujeita a um mínimo de 1.5%.

Os benefícios de reforma por idade são, usualmente, estabelecidos através de um contrato de rendas diferidas com participação nos resultados. Os aumentos gerados pela distribuição da participação nos resultados serão aplicadas à pensão em pagamento.

A taxa de participação no lucro do fundo de investimento varia usualmente entre 70% a 95%, o que será negociado dependendo do nível dos prémios anuais e das reservas criadas.

A maioria dos contratos de risco são não-comparticipativos, mas alguns podem pagar um 'dividendo' por morte. A tarifa é usualmente baseada numa taxa técnica de juro de 3% (mas pode ir até 5%, dependendo do montante dos prémios).

### 3.1.2. FUNDOS DE PENSÕES

O recurso a fundos de pensões auto-administrados, quer geridos directamente quer através de um SIM, é actualmente o menos divulgado.

### 3.1.3. BOOK RESERVES

O financiamento dos planos de benefício definido, é frequentemente feito através de uma *book reserve*, que estabelece a flexibilidade necessária.

## 3.2. ESTRUTURA USUAL DE BENEFÍCIOS

Apesar da falta de regulamentação e control prévio, o esboço dos planos de reforma pré-existentes mostra um elevado nível de flexibilidade. Por outro lado, para planos novos, a lei não define a estrutura de benefícios, podendo assim, os planos de benefício definido utilizar um *design* muito variado para os seus benefícios.

A maioria dos planos de pensões actuais beneficiam apenas os dirigentes. Apenas um número limitado de planos de pensões em vigor estende a sua cobertura a todas as categorias de empregados.

Não é, geralmente, estipulado qualquer período mínimo de serviço.

### 3.2.1. BENEFÍCIOS DE REFORMA POR IDADE

#### 3.2.1.1. PLANOS PRÉ-EXISTENTES

Nos planos pré-existentes, os benefícios começam a ser pagos aos 65 ou aos 60 anos, respectivamente no caso dos homens e das mulheres.

Quando é constituído um plano de pensões, é comum estabelecer-se o valor de uma contribuição definida, em parte devido ao desenvolvimento de uma incerteza social. Os planos de benefício definido existem, mas em menor quantidade e normalmente são complementares à Segurança Social ou a outros esquemas obrigatórios.

Geralmente, a pensão actuarial equivalente à indemnização por cessação de contrato de trabalho não é compensatória. O objectivo satisfatório é uma indemnização de 60% a 70% do salário final depois de uma carreira inteira.

#### 3.2.1.2. NOVOS PLANOS

Nos novos planos, pode ser pago o benefício se:

- a. o participante atinge a idade normal de reforma para a pensão de velhice do INPS, ou
- b. o participante for elegível para uma pensão de antiguidade do INPS; se tiver contribuído para o plano durante pelo menos 15 anos e se estiver a 10 anos de atingir a idade normal de reforma do INPS.

Os empregados que não estão abrangidos por planos pré-existentes, podem apenas participar em planos de contribuição definida. Devido ao tratamento fiscal das contribuições (ver secção 4), a estrutura típica de um plano apelar-se-á para:

- a. contribuição sobre a totalidade da indemnização acumulada em caso de cessação do contrato laboral do empregado;
- b. acrescida de uma contribuição adicional da empresa de, aproximadamente 3% do salário;
- c. isenção de contribuição do empregado.

Até 50% do benefício acumulado à data da reforma pode ser recebido através do pagamento de um capital único; o remanescente deve ser pago sob a forma de uma anuidade vitalícia.

Se a Companhia tiver um plano de pensões em vigor, será obrigatório contribuir para o plano o valor total da indemnização acumulada, para quaisquer novas aquisições cobertas pelo INPS.

### 3.2.2. BENEFÍCIOS POR MORTE

O seguro de acidentes pessoais é geralmente estabelecido para os não-dirigentes, assegurando o pagamento de duas ou três vezes o salário anual. Está a tornar-se comum o alargamento desta cobertura a causas não acidentais

### 3.2.3. BENEFÍCIOS DE INVALIDEZ

As Companhias têm vindo a introduzir a cobertura de invalidez por acidente, para os empregados (não dirigentes), permitindo o pagamento de um capital, geralmente, igual a um múltiplo do salário. Para a invalidez permanente este capital varia entre 3 a 5 vezes o salário anual. Este benefício é financiado por contratos temporários anuais renováveis.

### 3.2.4. BENEFÍCIOS DE SAÚDE

O Serviço Nacional de Saúde garante aos dirigentes, a mesma cobertura de cuidados médicos que a todos os outros cidadãos. Por várias razões, o Serviço Nacional de Saúde é tido com prestador de cuidados médicos insatisfatórios - principalmente devido aos serviços ineficientes e às longas listas de espera.

Os dirigentes têm uma cobertura adicional de cuidados médicos, que é prestada através de fundos especiais: FASI para dirigentes da indústria e FASDAC para dirigentes do comércio. Os empregados (dirigentes) podem escolher individualmente se querem ou não aderir ao FASI (não há escolha possível para o FASDAC), mas mesmo que decidam não aderir, a empresa deve continuar a efectuar as suas contribuições, a não ser que sejam feitos acordos médicos alternativos (situação que se está a tornar cada vez mais frequente) quer para os actuais activos quer para os dirigentes reformados.

Também está a aumentar o aparecimento de planos privados de cuidados médicos para não-dirigentes.

Actualmente existem dois tipos de planos de cuidados de saúde. Por um lado há o plano médico que garante, por exemplo 100% de reembolso dos custos de hospitalização, 80% de reembolso dos custos de tratamento a doentes não hospitalizados e um reembolso mais pequeno para cuidados dentários e medicamentos; todos estes reembolsos estão sujeitos a um limite por segurado e por família. O outro tipo de plano disponível proporciona um benefício nivelado por cada dia de hospitalização.

### 3.2.5. CONTRIBUIÇÕES DOS MEMBROS

A maioria dos planos de reforma não são contributivos para os dirigentes.

Os planos com benefícios por morte também não são contributivos, mas os empregados são, por vezes, autorizados a aumentar a sua cobertura, efectuando, eles próprios, contribuições.

Os planos de cuidados médicos são frequentemente contributivos uma vez que também proporcionam coberturas aos dependentes.

## 4. TRIBUTAÇÃO DOS PLANOS DE BENEFÍCIOS

### 4.1. CONTRIBUIÇÕES

#### 4.1.1. CONTRIBUIÇÕES DAS EMPRESAS

Todas as contribuições das empresas são, na sua totalidade, deductíveis nos impostos e não são considerados como rendimentos tributáveis para o trabalhador.

As contribuições para planos nacionais obrigatórios que não contemplem benefícios de reforma (isto é, fundos de cobertura médica para dirigentes) são também deductíveis nos impostos e não são considerados como rendimento tributável para o empregado.

As contribuições pagas para um plano laboral que proporcione benefícios por morte ou por invalidez, para quaisquer empregados, ou para um plano pré-existente (quer a nível nacional, quer a nível da empresa), são deductíveis na sua totalidade, como um custo corrente da empresa, desde que:

- a. estejam relacionadas com um grupo bem definido de empregados;
- b. o benefício do plano tenha sido definido com regras objectivas, isto é, razoavelmente relacionadas com os serviços retribuídos;
- c. as contribuições e os benefícios tenham sido definidos por um contrato entre a Companhia e os empregados, e
- d. tenha sido estabelecida uma '*Cassa di Previdenza*' .

A lei dos impostos está aberta a algumas interpretações, no que respeita com a dedução fiscal das alocações que o empregador faz para um plano financiado através de uma *book reserve*. Contudo, é habitual que os incrementos da *book reserve* sejam considerados despesas deductíveis nos impostos.

As contribuições da empresa pagas para um plano laboral de benefícios são consideradas como benefícios tributáveis para os empregados, a não ser que estas contribuições sejam pagas para uma '*Cassa di Previdenza*' . Esta '*Cassa*' é uma entidade legal, independente, que é semelhante a um *trust* ou a uma fundação. Ela não deve ter fins lucrativos. No passado, foi prática comum estas contribuições serem deductíveis nos impostos, para os empregados, independentemente da presença de uma *Cassa*, apesar disso, um número crescente de empregadores está, presentemente a estabelecer uma *Cassa* para estarem formalmente de acordo com a lei.

As contribuições dos empregadores para os novos planos de reforma estão sujeitas a regras extremamente diferentes. O incremento anual das indemnizações usado para fundear benefícios de pensões é deductível e não é considerado rendimento tributável para o empregado. As contribuições adicionais também não são consideradas como rendimentos para o empregado e podem ser deduzidas do seu rendimento tributável até 50% do aumento da indemnização usado no fundo de pensões. A taxa total de contribuição (aparentemente incluindo o pagamento de indemnização, as contribuições adicionais do empregador e as contribuições do empregado) é limitada a 10% do salário anual recebido.

As contribuições, para qualquer plano de reformas, efectuadas em ou depois de 1 de Julho de 1994 serão sujeitas a uma retenção na fonte de 15% ( a ser compensada por um crédito fiscal sobre o pagamento do benefício). Contudo, a data efectiva para a aplicação deste imposto de retenção na fonte, foi já uma vez adiada (de 1 de Janeiro para 1 de Julho de 1994). É provável que ele seja retirado completamente.

O empregador pode fazer alocações para uma *book reserve* ou contribuições para contratos de seguro com vista às indemnizações terminais legalmente requeridas. Estas são deductíveis nos impostos e não são consideradas como rendimento tributável para o empregado. Os incrementos das indemnizações terminais, estão sujeitos a 0.5% da contribuição para a segurança social. As contribuições para a Segurança Social, vão para um fundo que garante o pagamento da indemnização final aos empregados cujas companhias entraram em falência.

As empresas são responsáveis por uma "contribuição de solidariedade" que equivale a 10% dos montantes por eles pagos, para sistemas complementares obrigatórios e para outros planos adicionais de benefícios laborais. Esta contribuição é deductível nos impostos da empresa.

#### 4.1.2. CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADOS

As contribuições dos empregados, para a segurança social são, na sua globalidade, deductíveis nos impostos.

As contribuições para um plano laboral de benefícios que seja, ou obrigatório a nível nacional ou que proporcione benefícios através de uma *Cassa*, são deductíveis nos impostos, na sua totalidade se:

- a) o plano providenciar benefícios por morte, invalidez ou despesas médicas (isto é, sem reforma por idade); ou
- b) o plano pertencer à categoria pré-existente e proporcionar benefícios de reforma por velhice.

As contribuições para apólices de seguros de vida e de acidentes, até 2.5 milhões de liras por ano, são elegíveis para um crédito fiscal de 27%; isto aplica-se a contribuições efectuadas pelo indivíduo, assim como às contribuições das empresas, tidas como rendimento tributável do empregado. As contribuições dos empregados para um plano novo de reformas por idade estão incluídas nesta mesma limitação, contudo o valor máximo anual aumenta para 3 milhões de liras, dos quais, pelo menos 500,000 liras são a contribuição para um Fundo de Pensões.

Um indivíduo pode considerar como despesas deductíveis, os pagamentos para os seguintes tratamentos: cirurgia, especialidades médicas, estomatologia e outras próteses; a parte do total das despesas médicas e das despesas de assistência específica em circunstâncias graves, que exceda 5% do rendimento agregado, desde que o indivíduo tenha, efectivamente, suportado as despesas.

## **4.2. BENEFÍCIOS**

### 4.2.1. REFORMA POR VELHICE

No passado, uma interpretação rigorosa da lei obrigava a que apenas as Companhias de Seguros ou outras entidades sob o controle do Ministério da Indústria pudessem pagar pensões. Contudo muitas empresas desembolsaram pensões. A nova lei clarificou que as Companhias Seguradoras, e só elas, estão autorizadas a pagar rendas vitalícias.

Os regulamentos pendentes da nova lei podem mudar, significativamente, o tratamento fiscal do pagamento dos benefícios. Contudo, até eles serem autorizados para publicação, o imposto devido sobre os benefícios depende da forma (capital único ou pensão) e da fonte de pagamento.

As pensões, incluindo as que são pagas pela Segurança Social e pelos planos nacionais obrigatórios, são tributadas como um rendimento regular do indivíduo. Contudo, há provisão para apenas 60% das anuidades serem consideradas como rendimento tributável.

Se o benefício for sob a forma de um capital único, então ele é tributado adicionalmente ao pagamento da indemnização terminal, excepto no caso em que se as contribuições do empregado para o benefício sejam inferiores a 4% do seu salário (líquido de contribuições obrigatórias), nesse caso a parte do benefício correspondente às contribuições do empregado, não é tributado.

Os capitais pagos directamente pelas Companhias Seguradoras, estão sujeitos a diferentes tributos, embora a parcela correspondente às contribuições seja tratada como foi descrito acima, a parcela relacionada com o juro está sujeita a um imposto de 12,5%, que será reduzido 0,25% por cada ano além do 10º em que a apólice esteja em vigor.

#### 4.2.2.MORTE E INVALIDEZ

As pensões aos sobreviventes ou inválidos permanentes são tributadas do mesmo modo que as pensões por velhice. Os pagamentos de capitais depois da morte ou da invalidez permanente não são classificados como rendimento e como tal, não estão sujeitos a impostos.

#### 4.2.3.INDEMNIZAÇÕES TERMINAIS

Para determinar o montante da indemnização sujeito a imposto, o seu valor líquido é reduzido por um montante igual a: 500,000 liras \* n° de anos de serviço na Companhia. A lei não prevê qualquer indexação deste subsídio de 500,000 liras.

#### 4.2.4.OUTROS

Por morte de um Dirigente do comércio, o rendimento do investimento sob o sistema Previr 91 será adicionado à indemnização terminal e tributado de acordo caso seja pago no mesmo ano da indemnização; se, devido a atrasos administrativos, os resultados do investimento apenas forem pagos no ano seguinte, eles serão tributados apenas nesse ano, como se de uma indemnização terminal se tratasse.

O sistema Previr91, reterá imposto na fonte, admitindo que os resultados do investimento são incorporados na indemnização terminal.



## **CAPÍTULO II:**

# **REINO UNIDO**

## 1. SEGURANÇA SOCIAL

O sistema de Segurança Social (*National Insurance*) estabelece uma significativa amplitude de protecção social, predominantemente através de uma taxa nivelada de benefícios, disponível para todos os contribuintes, apesar de alguns benefícios estarem particularmente sujeitos a uma prova de carência de recursos. Todos os empregados, desde os 16 anos até à idade da pensão estatal, são obrigados a participar; há uma estrutura de contribuições independente, para os trabalhadores por conta própria.

A pensão estatal é dividida em duas partes: uma pensão básica (*Basic Scheme*) e uma pensão que é função dos ganhos (*State Earning Related Pension Scheme - SERPS*). O SERPS foi introduzido a partir de Abril de 1993, adicionalmente ao *Basic Scheme*. Detalhes do SERPS, incluindo as condições para o contractar fora do esquema estatal, serão expostos na secção seguinte.

Os benefícios do *National Insurance*, as taxas de contribuição e os tectos são actualizados em 6 de Abril de cada ano, e aqueles com que vou trabalhar são os referentes a 6 de Abril de 1994. As taxas de contribuição, assim como as reduções para quem contrata esquemas privados, serão referidos no fim desta secção.

Não têm existido, recentemente, grandes alterações que afectem o *Basic Scheme* do *National Insurance*, apesar de, tal como nos sistemas de muitos outros países, as pressões financeiras governamentais estarem a causar uma revisão de muitos dos benefícios. O principal assunto que actualmente tem estado a ser discutido é a continuada diferença nas idades de reforma entre homens e mulheres. Apesar da legislação da C.E. permitir que os sistemas de segurança social continuem com tal discriminação sexual, têm havido consultas ao governo sobre a introdução da igualdade de idades de reforma por velhice. Devido às pressões financeiras, o panorama parece encaminhar-se para a adopção de uma idade comum de 65 anos, com a adequada retirada de protecção às mulheres que estejam, actualmente, perto da idade da sua aposentação.

### 1.1. BENEFÍCIOS DE REFORMA POR IDADE

De modo a qualificar-se para uma taxa nivelada básica de pensão, o empregado deve ter efectuado contribuições 'qualificáveis' sobre os ganhos de, pelo menos, 52 vezes o salário mínimo semanal (*Lower Earnings Limit - LEL*) - actualmente 58 libras - durante um ano fiscal.

Para ter direito a uma pensão completa, o trabalhador deve ter efectuado contribuições qualificáveis para a pensão estatal por velhice, durante um certo número de anos da sua vida activa (tempo potencial de trabalho).

O tempo potencial de trabalho é calculado desde o 1º ano fiscal em que o empregado começou a trabalhar, após os 16 anos de idade e até à sua pensão de reforma. Por exemplo, se o tempo potencial de trabalho se situar entre 31 e 40 anos, o registo de contribuições requerido considera todos os anos potenciais de trabalho menos 4; se o tempo potencial de trabalho for 41 ou mais anos, o registo de contribuições requerido considera todos os anos potenciais de trabalho menos 5.

O direito a uma pensão reduzida adquire-se desde que tenham sido efectuadas contribuições durante 1/4 dos anos requeridos para a pensão completa.

Para os trabalhadores com registo de contribuições anterior a 6 de Abril de 1975, altura em que vigorava um sistema diferente baseado nos registos semanais de contribuições, o número de contribuições pagas foi convertido num número equivalente de anos, através da divisão por 50 e arredondando qualquer resto para a unidade seguinte.

Devido a pressões financeiras, foi publicado o White Paper do Governo sobre o nivelamento das idades de reforma. A opção seleccionada foi a de ter idades de reforma iguais, ou seja, 65 anos. Esta medida será

introduzida ao longo do período de 2010 a 2020. As mulheres que tenham actualmente 44 anos ou mais não serão afectadas por estas alterações, enquanto que, aquelas que tenham 38 ou menos terão de esperar até aos 65 anos. Presentemente, a pensão estatal básica é paga aos 65 anos para os homens e aos 60 anos para as mulheres.

O início do pagamento da pensão pode ser diferido até 5 anos, por opção do pensionista. A pensão será aumentada, aproximadamente, em 1/7% por cada semana de diferimento, o equivalente a 7,5% por ano. Não existem provisões para reformas antecipadas.

A pensão completa é 58.85 libras por semana. Será paga uma pensão reduzida proporcionalmente, caso não tenha sido atingido o registo completo de contribuições.

Uma mulher casada pode reclamar uma pensão, de seu direito próprio, independentemente da idade do marido. Se for mais favorável e se o seu marido estiver já a receber uma pensão, ela pode, a partir dos 60 anos, exigir uma pensão baseada no registo contributivo do seu marido (ou um composto dos registos dele e dela), até 60% da pensão completa, um benefício de 35.31 libras por semana.

Um(a) pensionista com um cônjuge dependente que ainda não tenha atingido a idade para a pensão estatal pode requerer um aumento, devido ao dependente, sobre o seu próprio registo contributivo. O cônjuge não deve ter rendimentos superiores a 45.45 libras por semana. O benefício máximo pago será 35.25 libras por semana.

É pago um suplemento semanal de 9.85 libras para o primeiro filho dependente e 11.05 libras por cada criança adicional dependente.

As pensões por velhice em pagamento são aumentadas de acordo com o índice de preços do consumidor.

Os pensionistas recebem um bônus de Natal de montante igual a 10.00 libras.

Muitas autoridades locais oferecem aos pensionistas preços reduzidos nos serviços públicos e participação total ou parcial nos transportes públicos.

Para alguns pensionistas que não se qualificaram para qualquer pensão de reforma, ou cuja pensão de reforma esteja abaixo do limite mínimo, pode estar disponível uma pensão não contributiva. A pensão básica a pagar é 35.25 libras por semana com um suplemento também semanal, para um dependente adulto, de 20.65 libras.

## **1.2. BENEFÍCIOS DE SOBREVIVÊNCIA**

### **1.2.1. PENSÃO DE VIUVEZ**

Após a morte de um pensionista casado, a viúva, desde que tenha 60 anos ou mais, tem direito a um benefício baseado na pensão de reforma do seu marido (ou um composto dos registos contributivos dele e dela) até à pensão completa.

Após a morte de um homem casado ainda no activo, e caso a viúva tenha menos de 60 anos de idade, a provisão é mais complexa e é criada com base no pagamento de um capital de 1,000 libras e no pagamento de uma pensão que será ou uma pensão de viuvez (WP) ou um subsídio maternal de viuvez (WMA - pago a viúvas com, pelo menos, uma criança dependente).

De modo a qualificar-se para o pagamento de um capital de viuvez, o cônjuge falecido deverá ter efectuado contribuições em qualquer ano fiscal de, pelo menos, 25 vezes o LEL e, a viúva deve ter menos de 60 anos. Caso tenha mais de 60 anos, o marido deve ter falecido com menos de 65 anos ou, mais de 65 anos desde que não estivesse elegível para uma pensão de velhice.

De modo a ter direito a uma pensão de viuvez (WP) ou a um subsídio maternal de viuvez (WMA), o cônjuge falecido deveria ter efectuado contribuições em qualquer ano fiscal de, pelo menos, 52 vezes o LEL, ou deveria estar a receber uma pensão. Para uma viúva de 55 ou mais anos, a pensão de viuvez é paga na sua totalidade, tendo como base o registo contributivo do marido; o benefício será reduzido se a viúva tiver entre 45 e 55 anos e se não for elegível para o subsídio maternal de viuvez. O benefício será igualmente reduzido a partir da idade (entre os 45 e os 55 anos) em que ela deixe de ter direito ao WMA.

O WMA é igualmente pago, com base no registo contributivo do marido, a uma viúva que tiver um filho com menos de 19 anos ou que esteja à espera de um filho.

O benefício de pagamento de um capital à viúva é uma soma isenta de impostos cujo montante é igual a 1,000 libras.

A pensão de viuvez completa e o subsídio maternal de viuvez são iguais a 58.85 libras por semana.

É pago um suplemento semanal de 9.85 libras para o primeiro filho dependente e 11.05 libras semanais por cada filho adicional dependente

### 1.2.2. PENSÃO DE ORFANDADE

Para que uma criança tenha direito ao *Guardians Allowance* (Subsídio de Tutela ou de Protecção), ambos os pais devem ter falecido e a criança deve ter menos de 16 anos de idade (19 se a sua educação permanecer a tempo inteiro).

Os tutelares do orfão têm direito a receber uma pensão de 11.05 libras por semana, valor este que será reduzido para 9.85 libras caso a criança esteja a receber algum outro benefício para crianças.

Apenas em circunstâncias muito limitadas, uma criança com um pai ou uma mãe sobrevivente terá direito a receber este *Guardians Allowance*.

### **1.3. BENEFÍCIOS DE INVALIDEZ**

O benefício de invalidez é, de facto, uma extensão do benefício *Statutory Sick Pay* (SSP-Pagamento Estatal por Doença), que começa a partir da 28ª semana, quando o SSP acaba. Este benefício é pago se o trabalhador permanecer incapaz de trabalhar devido a acidente ou doença.

A condição básica de elegibilidade é que o empregado tenha estado a receber o SSP.

A taxa básica de invalidez é igual a 57.60 libras por semana. É paga uma variedade de subsídios adicionais semanais (3.80, 7.602 ou 12.15 libras) de acordo com o grau de invalidez, não estando qualquer um deles relacionado directamente com o emprego ou com o registo contributivo.

É igualmente pago um suplemento semanal de 9.85-11.05 libras para os filhos dependentes.

### **1.4. INDEMNIZAÇÃO POR ACIDENTES DE TRABALHO**

Desde 6 de Abril de 1983 que os acidentes de trabalho industrial são considerados à parte.

A maioria dos empregados qualifica-se, inicialmente, para a *Statutory Sick Pay* (SSP). Dependendo do grau de invalidez, pode ser pago um subsídio a partir da 15ª semana a contar da data da ocorrência da invalidez.

O subsídio de invalidez é pago adicionalmente a qualquer outro benefício da Segurança Social, tal como o SSP ou a pensão de invalidez. Se a remuneração média semanal não estiver dentro dos limites estipulados (ver ponto 1.5 .Benefícios de Cuidados de Saúde - Subsídio de Doença), o empregador não paga SSP mas o empregado tem direito a benefícios estatais semelhantes numa base não contributiva.

O benefício de invalidez para trabalhadores com mais de 18 anos de idade varia entre 95.30 libras semanais para uma invalidez total, e 19.06 libras por semana para uma invalidez de 14% . O benefício pode ser suplementado, em casos de invalidez muito graves, por mais 37.40 libras semanais. Se forem necessários cuidados diários, será pago um subsídio de assistência que varia entre 38.20 libras para uma assistência em *part-time*, e 76.40 libras semanais em casos excepcionais.

As viúvas e os orfãos recebem os mesmos benefícios que receberiam se estivessem sob o esquema básico de segurança social.

### **1.5. BENEFÍCIOS DE CUIDADOS DE SAÚDE**

#### 1.5.1. CUIDADOS MÉDICOS

Todos os residentes, independentemente do estatuto laboral, têm direito a benefícios sob o Serviço Nacional de Saúde. Este serviço inclui consultas médicas, hospitalização e provisões para intervenções cirúrgicas.

Os encargos das receitas médicas são fixos e de montante igual a 4.25 libras (1993/94) por unidade, apesar de haver algumas excepções para crianças, mulheres grávidas, mães com crianças de idade inferior a 1 ano e pensionistas.

As coberturas para cuidados oftalmológicos e dentários foram reduzidas e estão sujeitas a encargos.

### 1.5.2. SUBSÍDIO DE DOENÇA

Os empregadores são responsáveis pelo pagamento de um subsídio em caso de doença, referido como *Statutory Sick Pay* (SSP) durante as primeiras 28 semanas da doença (o pagamento do SSP começa no 4º dia de falta ao trabalho) em qualquer ano fiscal. Há dois valores de taxas semanais do SSP, que dependem do salário médio do empregado nas oito semanas que precedem a doença. Estas duas taxas são as seguintes:

#### QUADRO I:

Salário Médio Semanal	Benefício Semanal SSP
195 ou mais libras	52.50 libras
entre 57.00 e 94.99 libras	47.80 libras

A partir de 1994, os empregadores com uma dívida para com o National Insurance, superior a 20,000 libras anuais, não recuperarão do Estado qualquer parte dos pagamentos efectuados (em situações normais o empregador é reembolsado em 80%).

Para alívio dos pequenos empresários, são reembolsados 100% dos pagamentos SSP por compensação do pagamento atempado das contribuições para a segurança social, desde que o período de doença exceda quatro semanas (anteriormente seis).

Não é efectuado qualquer pagamento SSP a um empregado, se os seus ganhos médios semanais forem inferiores a 57.00 libras (limite inferior para contribuições para a segurança social).

### 1.5.3. BENEFÍCIOS DE PATERNIDADE

As mulheres grávidas que paguem a taxa total de contribuições para o National Insurance podem qualificar-se para o subsídio de maternidade ou para o *Statutory Maternity Pay* (SMP). Adicionalmente é garantido o pagamento de um capital de maternidade, no valor de 100 libras, a mães com rendimentos limitados.

Uma mulher que não seja elegível para o SMP, pode ser elegível para o subsídio de maternidade de 44.55 libras semanais durante 18 semanas, com início na 11ª semana anterior à data prevista do parto, caso ela tenha pago contribuições suficientes para a segurança social.

O SMP é um benefício de duas vertentes, pago pela empresa, mas recuperável a partir das contribuições para a segurança social. O factor determinante é o tempo de emprego antes do começo da licença de maternidade:

1) se estiver empregada em *full-time*, na mesma empresa, durante pelo menos dois anos (cinco anos para um trabalho em *part-time*) antes da licença de maternidade, é exigido à empresa que mantenha o pagamento de 90% do salário médio semanal, durante as primeiras seis semanas, seguidas de 52.50 libras semanais durante as 12 semanas seguintes;

2) se estiver empregada em *full-time* durante mais de 26 semanas mas menos de dois anos, até à 15ª semana anterior ao parto, então é pago um benefício nivelado de 52.50 libras durante 18 semanas.

### 1.6. BENEFÍCIOS DE DESEMPREGO

Para ter direito a benefícios de desemprego, o empregado deve ter efectuado contribuições sobre as suas remunerações de, pelo menos, 25 vezes o LEL em qualquer um dos últimos dois anos, e, pelo menos, 50 vezes o LEL nos dois últimos anos fiscais. O benefício de desemprego é pago independentemente do motivo da saída, apesar do pagamento poder ser suspenso até 26 semanas em caso de demissão voluntária desde que o indivíduo esteja disposto e apto a trabalhar.

O benefício pago é 46.45 libras por semana para uma pessoa solteira e 75.1 libras semanais para uma pessoa casada. O benefício é reduzido se os ganhos do cônjuge forem superiores a 28.05 libras. Contudo, um benefício suplementar, baseado numa prova de carência de recursos (segundo a qual o montante depende da situação familiar do beneficiário), é pago quando cessar o benefício de desemprego e até ao emprego seguinte ou até chegar a idade de reforma.

O benefício é pago pelo período de 1 ano (312 dias, usando 6 dias por semana) ou por um período menor, até o requerente atingir os 65 anos, para homens, ou os 60 anos, para mulheres.

Consequentemente, ao requerente não pode ser pago outro benefício enquanto não voltar a trabalhar durante um período mínimo de 13 semanas completas.

### 1.7. SUBSÍDIOS FAMILIARES

Estas taxas fixas de benefícios para as crianças são pagas às famílias com uma ou mais crianças dependentes e com idades inferiores a 16 ou 19 anos de idade (se estudarem a tempo inteiro), sujeitas a qualificações habitacionais satisfatórias. O benefício semanal para a primeira criança é de 10.40 libras e 8.25 libras por cada criança adicional. Uma família apenas com um dos pais pode receber um subsídio semanal adicional de 6.30 libras, apenas para o primeiro filho.

### 1.8. CONTRIBUIÇÕES (1),(2)

**QUADRO II:**

<b>Contribuição do Empregador (3)</b>	<b>Contribuição do Empregado (4)</b>	<b>Total de Contribuições (até ao UEL)</b>	<b>Ganhos Máximos Anuais Sujeitos a Contribuições do Empregado(UEL) (5)</b>
10.20% (7.20%)	10.00% (8.20%)	20.20% (15.40%)	22,360 libras

(1) *Estas contribuições aplicam-se a partir de 6 de Abril de 1994. Não há qualquer alocação de contribuições a cada um dos benefícios e o sistema de segurança social é financiado adicionalmente através de receitas gerais de impostos.*

(2) *Os números da tabela anterior que se encontram entre parêntesis são aplicáveis aos empregados que estejam abrangidos por esquemas privados (fora do State Earnings Related Pension Scheme- SERPS), pelos seus empregadores; as contribuições sobre os ganhos entre o LEL (3,016 libras anuais) e o UEL (Upper Earnings Level - 22,360 libras anuais) são reduzidas em 3% para o empregador e em 1.8% para o empregado.*

(3) *Se os ganhos do empregado forem inferiores a 10,400 libras por ano, serão aplicadas taxas reduzidas às contribuições dos empregadores:*

**QUADRO III:**

<b>Ganhos Anuais</b>	<b>Contribuições da Empresa</b>	
	<b>Esquema Estatal</b>	<b>Esquema Privado</b>
Abaixo de 2,964	-	-
De 2,964 até 5,199	3.6%	0.6%
De 5,200 até 7,539	5.6%	1.6%
De 7,540 até 10,339	7.6%	4.6%

(4) *A taxa descrita aplica-se a remunerações acima do LEL(3,016 libras); o empregado paga uma taxa reduzida de contribuições fixada em 2% sobre os ganhos até ao LEL, quer esteja abrangido pelo Estado ou por um esquema privado.*

(5) *As contribuições dos empregadores são pagas sobre todos os ganhos em numerário e, desde Abril de 1991, também sobre os valores tributáveis dos carros da Companhia e dos benefícios de combustível.*

NOTAS: As pessoas que não estão cobertas pelo esquema laboral, incluindo os empregados a trabalhar no estrangeiro, podem contribuir voluntariamente com 5.55 libras por semana (Classe 3), o que lhes dá o direito a um intervalo limitado de benefícios incluindo a pensão básica estatal.

## 1.9. EXEMPLOS DE BENEFÍCIOS

### 1.9.1. PRESSUPOSTOS

Para os cálculos do exemplo seguinte, foram assumidos os seguintes pressupostos:

- 1) os ganhos anuais no quadro referem-se ao salário do empregado à data da reforma por velhice ou à data da morte em 1994;
- 2) as pensões de reforma e as pensões de viuvez (após a reforma) pressupõem um homem casado com uma carreira contributiva completa;
- 3) para a reforma de viuvez (após a reforma), foi assumido que a viúva tem mais do que a idade normal de reforma e não tem direito a uma pensão de reforma por velhice por direito próprio;
- 4) as pensões de sobrevivência, pagas por morte de um homem casado no activo, pressupõem uma viúva sobrevivente com 2 filhos dependentes.

Todas as percentagens estão relacionadas a salários anuais à data da reforma por idade ou da morte.

### QUADRO IV:

#### PENSÕES ANUAIS

SALÁRIO FINAL (em libras)	PENSÃO POR VELHICE	PENSÃO DE SOBREVIVÊNCIA POR MORTE ENQUANTO ACTIVO	PENSÃO DE SOBREVIVÊNCIA POR MORTE APÓS A REFORMA
13,400	36%	31%	22%
20,100	24%	21%	15%
26,800	18%	15%	11%
33,500	14%	12%	9%
40,200	12%	10%	7%
53,600	9%	8%	6%
67,000	7%	6%	4%
100,500	5%	4%	3%

## 2. OUTROS PLANOS OBRIGATÓRIOS

O SERPS (*State Earning-Related Pension Scheme*) foi introduzido pelo Decreto das Pensões da Segurança Social em 1975. O esquema começou em Abril de 1978 e espera-se que se mantenha até 1998.

O esquema anterior, também relacionado com as remunerações, *State Graduated Pension Scheme*, proporcionava um nível mais baixo de benefícios e foi dissolvido em Abril de 1975.

O Decreto da Segurança Social de 1986 altera o SERPS, a partir de Abril de 1988, em relação à totalidade dos custos projectados do sistema. Haverá uma redução nos benefícios para aqueles que se reformem a partir do ano 2000. O direito à pensão será baseado em salários revalorizados da carreira, e não na média revalorizada dos melhores 20 anos.

Para aqueles que se reformem após 2010 a fórmula de construção da pensão será 1% por ano, por oposição ao actual nível de 1.25% por ano, obtendo-se um máximo de 20% de salários revalorizados relevantes, em lugar dos actuais 25%. O Decreto também introduziu um benefício de viuvez, a partir de 1988; contudo, a partir do ano 2000, a pensão adquirida pelo cônjuge sobrevivente será reduzida de 100% para 50% da pensão a que o falecido teria direito.

O Decreto da Segurança Social de 1988 tornou a opção de contratar esquemas fora do SERPS, mais amplamente disponível, e ofereceu atractivos incentivos financeiros para tal.

### 2.1. BENEFÍCIOS DE REFORMA POR IDADE

Apesar de não haver requisitos formais de elegibilidade, os empregados tornam-se elegíveis para os benefícios do SERPS após terem contribuído sobre o salário mínimo semanal, LEL, durante, pelo menos, um ano fiscal.

O SERPS é pago a partir dos 65 anos para os homens e 60 para as mulheres. O início do pagamento pode ser diferido, por opção do pensionista, por um período de 5 anos. A pensão é normalmente aumentada em 1/7% por cada semana de diferimento, o equivalente a cerca de 7,5% por ano.

Não existem provisões para reformas antecipadas.

A pensão máxima estabelecida é 25% da média dos melhores 20 anos de salários relevantes, acumulando-se à taxa de 1.25% por ano.

Está para ocorrer uma redução na pensão máxima para 20% da média dos salários revalorizados da carreira, acumulando-se à taxa de 1% por ano. Esta redução estará completa em 2037 para os homens e em 2032 para as mulheres.

Os salários relevantes são aqueles até ao *Upper Earnings Limit* (o U.E.L. é de 430 libras por semana). As remunerações relevantes são revalorizadas até à reforma de acordo com a indexação da média salarial nacional, para compensar a inflação. Os salários relevantes calculados são então reduzidos pelo *Lower Earnings Limit* (L.E.L.) aplicável no ano fiscal que antecede a reforma, actualmente 58 libras por semana. As pensões actualmente em pagamento são aumentadas de acordo com o índice de preços do consumidor.

### 2.2. BENEFÍCIOS DE SOBREVIVÊNCIA

Uma viúva com mais de 55 anos ou com uma criança dependente adquire o direito à pensão acumulada pelo seu marido, enquanto que uma viúva com idade entre os 45 anos e os 54 anos recebe esta pensão reduzida em 7% por cada ano abaixo dos 55 anos. Uma viúva com idade superior à idade de reforma pode ter quer o benefício proporcionado pelo seu marido quer aquele que foi proporcionado pelos seus próprios ganhos, até à pensão máxima possível para uma pessoa singular.

A pensão de viuvez é também paga se o cônjuge for inválido ou se tiver uma idade superior a 65 anos.

Para mortes a partir de 6 de Abril de 2000, o direito herdado pelo cônjuge será de 50% da pensão acumulada ou da pensão em vigor, conforme o caso.



### 2.3. BENEFÍCIOS DE INVALIDEZ

O SERPS proporciona uma pensão de invalidez para todos os empregados, mesmo se estiverem abrangidos por esquemas privados, calculada da mesma maneira que a pensão de reforma por idade, mas usando a data de início de pagamento como a data de reforma normal por idade.

### 2.4. ESQUEMAS PRIVADOS

Um empregador pode contractar esquemas fora do SERPS, proporcionando, através do seu plano de pensões aprovado, benefícios de reforma equivalentes aos do sistema relacionado com os ganhos. Em geral, contractar esquemas privados requer uma intervenção do Conselho de Pensões Laborais (*Occupational Pensions Board*) como garantia de que o plano respeita os níveis mínimos de benefícios (a pensão mínima garantida) e os níveis mínimos de contribuições (direitos protegidos).

O plano privado pode ir ao encontro da pensão mínima garantida desde que estabeleça um benefício médio de carreira, revalorizado, equivalente a 1,25% das remunerações cobertas em 1988 e, daí em diante, reduzindo-o para atingir o objectivo de benefício de 20%, juntamente com um benefício apropriado de sobrevivência.

Os planos privados também devem indexar, até à data da reforma por idade, os benefícios dos membros que saem, de acordo com os movimentos da média nacional de remunerações. A empresa pode limitar a sua responsabilidade a reavaliar benefícios prescritos para saídas antecipadas, em 5% por ano, desde que efectue o pagamento de um capital ao Estado, para cobrir o custo da revalorização excedentária; alternativamente, ele pode escolher estabelecer uma reavaliação em 7% por ano (era 7,5% até Abril de 1993). A pensão mínima garantida acumulada a partir de 6 de Abril de 1988 em esquemas contractados fora do SERPS deve estar sujeita a um incremento, na reforma, até 3% por ano.

Como alternativa, o teste dos direitos protegidos requer que a redução das contribuições da empresa e do empregado embutidas no esquema, seja usada para comprar uma anuidade que proporcione uma pensão para o empregado a partir dos 65 (homens) ou 60 anos (mulheres), com 50% de pensão de sobrevivência em caso de morte prematura.

As rendas compradas com direitos protegidos devem ser aumentadas anualmente pela taxa do aumento dos preços, ou por 3% se os preços aumentarem a uma taxa mais elevada. Se os preços subirem mais de 3% ao ano, o Estado acrescentará o extra à Pensão de Reforma Estatal por Velhice .

O plano privado deve proporcionar benefícios aos cônjuges de, pelo menos, 50% do que o falecido teria direito.

O Estado continua a proporcionar o diferencial no caso de queda de qualquer benefício, devido a uma diferença entre a Pensão Mínima Garantida e o actual benefício do SERPS que teria sido pago, o benefício de viuvez e todos os benefícios de invalidez. O Estado também proporciona indexação dos benefícios em pagamento, para esquemas privados, além dos 3% pagos pelo plano privado.

Se a empresa não tiver qualquer acordo de pensões ou mesmo se tiver um que não seja privado, o empregado pode ele próprio comprar um benefício através do recurso a uma pensão pessoal. Neste caso, o empregado e a empresa pagam a totalidade das contribuições para o *National Insurance* do modo usual, mas o estado pagará o diferencial (1,8% das contribuições dos empregados e 3% das contribuições da empresa) junto do providenciador da pensão pessoal; adicionalmente, é considerado um incentivo de 1% para aqueles com mais de 30 anos de idade (disponível desde Abril de 1993) e uma compensação sobre as contribuições dos empregados.

### 2.5. CONTRIBUIÇÕES

É aplicada uma única tabela de contribuições a todo o universo de benefícios sociais (ver quadro II). As contribuições são reduzidas, para os empregados que estão cobertos por um esquema fora do Estado, em

3% e 1,8% do salário coberto para empregadores e empregados, respectivamente. Estes abatimentos estão fixos durante 5 anos; a próxima alteração ocorrerá em 6 de Abril de 1998.

## 2.6. EXEMPLOS DE BENEFÍCIOS

### 2.6.1. PRESSUPOSTOS

Apesar de apenas contar para benefício a antiguidade a partir de Abril de 1978, as pensões seguras sob o sistema relacionado com os ganhos atingiram níveis significativos. Para os empregados que tiverem contribuído ao nível máximo desde o começo, a pensão semanal acumulada em Abril de 1994, isto é, após 16 anos de participação, será na ordem de 64 libras por semana.

O quadro V mostra o agregado das pensões básicas e do SERPS.



### QUADRO V:

#### PENSÕES ANUAIS

SALÁRIO FINAL (em libras)	PENSÃO POR VELHICE	PENSÃO DE SOBREVIVÊNCIA POR MORTE ENQUANTO ACTIVO	PENSÃO DE SOBREVIVÊNCIA POR MORTE APÓS A REFORMA
13,400	51%	39%	30%
20,100	41%	29%	23%
26,800	32%	23%	18%
33,500	26%	18%	15%
40,200	22%	15%	12%
53,600	16%	11%	9%
67,000	13%	9%	7%
100,500	9%	6%	5%

### 3. PLANOS OCUPACIONAIS

O sistema de Segurança Social no Reino Unido, com uma Pensão Básica Nivelada (*Basic Scheme*) e uma Pensão Relacionada com os Ganhos (SERPS), proporciona apenas um nível básico de rendimento na reforma. A maioria das empresas financia os seus próprios planos suplementares de benefícios, proporcionando pensões de reforma e benefícios associados, para alguns ou para todos os seus empregados. Quando estabelecidos, os esquemas podem ser limitados à gerência, ou mais usualmente, à gerência e aos empregados assalariados; os operários que ganham à semana podem, contudo, ter os seus próprios esquemas com benefícios menores.

Não são habituais esquemas de pensões na indústria.

A 'indústria' dos esquemas ocupacionais de pensões recebeu com alívio, do Tribunal Europeu de Justiça, o regulamento que interpreta o requisito de tratamento igual do julgamento de Barber. Um julgamento posterior estabeleceu também que certas medidas discriminatórias contidas nos planos podem não violar a lei Europeia, desde que a desigualdade tenha sido introduzida para colocar homens e mulheres na mesma posição financeira, e que os benefícios estatais tenham sido acautelados.

A 'indústria' foi também abalada pelo escândalo que rodeou o *affair Maxwell*, onde foi descoberto que uma fraude massiva tinha sido executada no Fundo de Pensões pela gerência da Companhia. O dinheiro do Fundo de Pensões tinha sido retirado para manter a empresa e o preço das suas acções, e com o colapso financeiro do grupo, os pensionistas e os membros do plano descobriram que já não havia activos suficientes para proporcionar os benefícios prometidos.

A reacção do Governo foi formar o 'Comité Goode' que está encarregue de rever a operação dos planos de pensões em geral, concentrando-se particularmente no tema da protecção financeira dos membros. O Comité deliberou, recomendando entre outros aspectos, que:

- (1) fosse estabelecido um Órgão Regulador de Pensões para esquemas monitores;
- (2) fossem estabelecidos standards de solvência de planos, e
- (3) fosse criado um esquema compensatório para fraudes ou furtos dos activos financeiros de planos.

Apesar do Governo ter aceite o relatório, não está previsto qualquer projecto imediato de legislação.

#### 3.1. ORGANISMOS SUPERVISORES

Os principais organismos supervisores envolvidos com a regulamentação das pensões são:

- 1) *Inland Revenue Pension Schemes Office* (Gabinete Nacional de Fisco dos Esquemas de Pensões- PSO) que tem autoridade primária de conceder, aos esquemas de pensões financiados pela Companhia, aprovação para fins fiscais;
- 2) *Occupational Pension Board* (Conselho de Pensões Laborais - OPB) que está encarregue de advertir o Governo em assuntos de pensões suplementares e concordância monitora com os vários actos da Segurança Social; é também responsável pela autorização da criação de esquemas alternativos ao SERPS.

Existe também um outro organismo, o *Pension Ombudsman*, a quem os membros dos planos e dependentes podem reclamar e que tem a autoridade de regulamentar sobre disputas entre planos e seus membros.

Através do Decreto de Serviços Financeiros, foram criados vários corpos de protecção ao investimento que têm o papel de regulamentar as Companhias de Seguros de Vida, Sociedades Gestoras de Fundos de Pensões e Sociedades de Investimentos.

### 3.2. PRINCIPAIS REGRAS E LEIS

As provisões estatais chave incluem:

- 1) O Decreto da Tributação do Rendimento e das Corporações de 1988, que contém as principais regras de receita fiscal no que respeita à qualificação tributária dos planos de pensões sustentados pelas empresas;
- 2) O Decreto das Finanças de 1989, que restringiu a provisão dos benefícios através da introdução de um tecto salarial e que também permitiu o estabelecimento de planos não aprovados;
- 3) O Decreto da Segurança Social de 1990 que:
  - a) estipula que os planos de benefícios definidos devem proporcionar indexação futura das pensões em pagamento até 5% por ano e devem estabelecer que o excedente financeiro deva também ser usado na indexação de benefícios adquiridos até à data de ocorrência (esta medida ainda não foi implementada nem foi estabelecida qualquer data);
  - b) estipula que os planos de benefícios definidos devem proporcionar revalorização até 5% para pensões diferidas com valor superior ao da pensão mínima garantida a partir de 1 de Janeiro de 1991;
  - c) estipula que a incapacidade de proporcionar certos níveis de benefícios criará uma dívida contra o empregador durante o desenrolar do plano de benefício definido sobre o salário final e proíbe o reembolso do excedente do fundo a não ser que tenha sido estipulada uma indexação limite para pensões em pagamento (esta medida ainda não foi implementada);
  - d) estipula que, desde Março de 1992, o Fundo de Pensões não pode investir mais de 5% dos seus activos financeiros na empresa patrocinadora.

### 3.3. MÉTODOS DE FINANCIAMENTO

O financiamento da maioria dos planos privados é efectuado quer através de um contrato de seguro quer via auto-administração do seu próprio Fundo de Pensões.

As empresas mais pequenas tem tendência a confiar nos seguros, onde a forma principal de investimento é feita ou por um contrato de unidades de participação ou por um contrato com participação nos lucros da Seguradora. As companhias com maior número de empregados, normalmente, administram e investem os seus planos sem recorrer aos seguros. Contudo, mesmo numa grande companhia que auto-administre o seu plano de pensões, é frequente que os capitais de morte ao serviço se encontrem seguros na Seguradora, devido às condições favoráveis oferecidas por tais contratos.

Não há, no Reino Unido, qualquer requisito mínimo de número de participantes para o estabelecimento de um Fundo de Pensões, quer seja auto-administrado ou seguro e o único controle real de investimento é imposto pelas regulamentações da criação de esquemas alternativos e requisitos de igual tratamento.

Contudo, quase todos os planos privados, quer seguros quer geridos directamente, são, por razões fiscais, estabelecidos sobre um *trust*, como uma entidade legal autónoma. O plano e respectivo fundo estão, por isso, sujeitos à legislação dos *trusts*, sob a qual os beneficiários têm, legalmente, direitos reforçados. Os activos financeiros de um *trust* estão completamente segregados dos restantes activos financeiros da empresa. As restrições gerais dos auto-investimentos - o *trust* investe na própria empresa financiadora - encontram-se definidas nas medidas do Decreto da Segurança Social de 1990.

Os padrões de investimento da maioria dos Fundos de Pensões dos anos 80, com maior ênfase em acções quer do Reino Unido quer doutro lado qualquer, conduziram a retornos que ultrapassaram confortavelmente o crescimento nos rendimentos, levando a que muitos Fundos apresentassem excedentes significativos. Muitos destes excedentes estão agora 'sob pressão' devido à derrocada económica do início dos anos 90.

Como resposta a esta situação dos excedentes, a legislação passou a exigir que qualquer excedente de fundo para além de 105% das responsabilidades por serviços passados, deva ser reduzido para, 105% no máximo, durante um período de 5 anos através de:

- a) uma devolução ao empregador, ficando este sujeito a 40% de imposto;

- b) uma suspensão nas contribuições;
- c) melhoria nos benefícios, ou
- d) combinações destas situações.

A introdução de um requisito para reavaliar os benefícios em pagamento, contido no Decreto da Segurança Social de 1990, reduzirá estes excedentes, apesar da implementação do mesmo ter sido adiado pelo Governo devido à resolução pendente dos assuntos *Barber* e uma análise do seu impacto financeiro nos Fundos de Pensões.

Um plano não consolidado e não aprovado seria financiado numa base de *pay-as-you-go* por fundos associados. Seria estabelecida uma *book reserve* não dedutível de imposto para ser responsável pelo compromisso assumido.

Um dos principais desenvolvimentos nas pensões e planeamento executivo durante o último ano tem sido o crescente interesse em financiar esquemas de benefícios de reforma não aprovados (FURBS = Funded Unapproved Retirement Benefit Schemes). Apesar do FURBS estar disponível desde 1989, apenas recentemente é que ele começou a captar o interesse dos empregadores e similarmente dos executivos, até porque há vantagens fiscais no uso do FURBS.

Sob o FURBS, é estabelecido um esquema separado para cada empregado. Este esquema é criado e financiado sob *trust* separado. Não há limites para as contribuições do empregado, para tal esquema.

Os benefícios de reforma por velhice pagos pelo esquema não têm que ser iniciados a uma idade específica e a forma de pagamento é geralmente via capital, apesar de ser possível optar por uma pensão. Não são impostas quaisquer restrições ao investimento.

O padrão de investimento é semelhante ao dos Fundos aprovados apesar de, devido à dimensão, relativamente mais pequena dos Fundos envolvidos, estes poderem ser frequentemente colocados no fundo de investimento comum da seguradora ou do gestor de investimentos.

### 3.4. ESTRUTURA DE BENEFÍCIOS USUAL

Os planos suplementares aprovados proporcionam pensões e benefícios aos membros e seus dependentes. A protecção ao rendimento em caso de invalidez de longo termo é um benefício cada vez mais comum, podendo ser estabelecido dentro do plano de pensões ou ser segurado separadamente. Outro benefício usualmente proporcionado, apesar de frequentemente limitado a empregados designados por 'colarinhos brancos' ou mesmo empregados da administração, é a protecção privada da saúde.

No passado, não era invulgar que as empresas diferenciasssem as provisões de benefícios entre empregados que ganham ao mês e os que ganham à semana. Caso não existissem 2 planos, havia frequentemente uma estrutura diferenciada de benefícios aplicada dentro do plano único. Como resultado da influência dos sindicatos e das pressões sociais, as estruturas de benefícios de planos diferentes passaram a tender para um só ou foram adoptados planos de estatuto único.

Os requisitos de elegibilidade para planos patrocinados pela empresa são baseados principalmente na idade e na antiguidade. Poderá haver uma idade de entrada entre os 20 e os 25 anos e poderá haver um período de carência para a entrada, de 1 ou mesmo 2 anos. Se houver um período de espera, a cobertura de capital por morte ou protecção de rendimento por invalidez pode, frequentemente, estar disponível desde o início do emprego ou só depois de completado um período de experiência. Habitualmente, os empregados que entram ao serviço dentro dos 5 anos que precedem a idade normal de reforma não são elegíveis para ingressarem no plano de pensões.

Para esquemas que sejam contratados fora do SERPS, é, contudo, relativamente usual providenciar a entrada imediata para o plano desde os 18 ou 21 anos, de modo a reduzir a necessidade de separar administrativamente a folha de salários.

Desde Abril de 1978, deixou de poder existir qualquer discriminação entre homens e mulheres empregados, no que respeita aos requisitos de elegibilidade.

Enquanto que a maioria dos planos foi originalmente estabelecida com as idades normais de reforma de acordo com a Segurança Social - 65 para homens e 60 para mulheres - os efeitos da decisão Barber pelo Tribunal Europeu de Justiça, implicaram que os planos privados teriam de adoptar uma idade de reforma comum para todos os empregados. Não é contudo invulgar que, para os executivos, seja estabelecida uma idade normal de reforma abaixo dos 65 anos, normalmente 60 ou 62 anos.

A maioria dos planos têm provisão para reformas antecipadas até 5 anos antes da idade normal de reforma e, também, para reformas postecipadas. Os planos de benefício definido terão provisões para ajustamentos actuariais dos benefícios.

Dentro da estrutura dos benefícios definidos, a maioria dos planos definirá salário pensionável como sendo o salário base menos a contribuição para a Segurança Social.

Contudo, há uma grande tendência em reconhecer a totalidade do salário como sendo pensionável. Os salários pensionáveis finais são geralmente uma média dos salários dos últimos 3 ou 5 anos, apesar de também ser frequente o uso das remunerações do último ano.

A maioria dos planos conta o serviço pensionável desde a data de entrada do membro para o plano. O serviço pensionável total é quase sempre limitado a 40 anos.

#### 3.4.1. BENEFÍCIOS DE REFORMA POR VELHICE

Apesar de, em termos de números absolutos, a maioria dos planos de pensões ter tido sempre o formato de contribuição definida, a maioria dos empregados tem sido coberta por planos de benefício definido.

A legislação actual, a mudança nas condições económicas e nos padrões de trabalho levaram ao ressurgimento dos planos de contribuição definida.

Algumas Companhias optaram por uma combinação ou estrutura híbrida, estabelecendo contribuição definida nos primeiros anos de emprego e alterando para benefícios definidos nos últimos anos.

-Plano de Benefício Definido - O formulário das pensões adoptado pelos planos de benefício definido, apesar da taxa de acumulação variar, é usualmente baseado numa taxa sobre os salários finais pensionáveis, por cada ano de antiguidade que é habitual ter um limite máximo de 40 anos. De harmonia com os limites do PSO, a pensão total do plano à data normal de reforma é limitada a 2/3 da remuneração final. Tal é atingido pela fórmula do benefício definido de 1/60 da remuneração final, por cada ano de serviço até ao máximo de 40/60; o acumulado máximo permitido para os novos participantes dos planos de pensões é 1/30 da remuneração final, isto é, durante 20 anos.

Em caso de reforma antecipada, o benefício máximo a ser pago pode ser restricto por referência aos potenciais anos de serviço até à reforma normal; para reforma postecipada, o benefício máximo pode ser aumentado em 1/60 por cada ano até ao máximo de 45/60.

Os membros de planos patrocinados por empresas podem receber parte do seu benefício de reforma via capital, sem atraírem o fisco. A quantia máxima isenta de imposto é 3/2 vezes a remuneração final, desde que haja um mínimo de 40 anos de serviço (20 anos para os membros que aderiram ao plano antes de 17 de Março de 1987 ou após 1987 se, por outro lado, esses membros tiverem os benefícios máximos) completado na empresa. Se for pago um capital, a pensão de reforma é normalmente reduzida pelo valor da pensão correspondente ao numerário pago. Para empregados que tenham aderido ao plano entre 17 de Março de 1987 e 31 de Maio de 1989, a soma máxima isenta de imposto é sujeita a um limite de 150,000 libras.

Para os membros que tenham aderido após 31 de Março de 1989, o capital máximo é limitado a um valor de referência com um tecto salarial de 76,800 libras por ano (limite para o ano fiscal de 94/95). Isto significa que o benefício máximo pago por um plano de pensões fiscalmente qualificado a um membro a

quem se aplique aquela restrição, será uma pensão de 50,000 libras por ano. Parte da pensão pode ser convertível em capital, mas o capital máximo permitido será 115,200 libras (para o ano fiscal de 1994/1995).

- Plano de Contribuição Definida - Não há qualquer estrutura típica para planos de contribuição definida. Em geral, o critério de aprovação do plano é semelhante ao do plano de benefício definido, isto é, que os limites totais dos benefícios estejam em concordância

A maioria dos planos são criados com uma contribuição do empregado de 3% a 5% e uma contribuição do empregador de 4% a 10%, apesar de serem conhecidos níveis mais elevados de contribuições para gerentes. Há também planos que usam uma fórmula de 'taxa deslizante' de modo a integrarem-se com a Segurança Social com, por exemplo, contribuições de 50% do nível de ganhos até ao UEL.

Os planos de contribuição definida podem ser contratados fora do SERPS, sujeitos ao encontro dos critérios dos direitos protegidos.

#### 3.4.2. BENEFÍCIOS DE MORTE

Os benefícios habituais por morte ao serviço são o pagamento de capital e o pagamento automático de pensões. Relativamente ao benefício de pagamento de um capital, as quantias mais vulgares situam-se entre 2 a 4 vezes o salário anual. O montante máximo aprovado é de 4 vezes o total da remuneração anual sujeita ao tecto dos membros aderentes após 1989 .

Dentro dos planos de benefício definido tornou-se prática normal, desde o começo do SERPS em Abril de 1978, a Companhia proporcionar pensão de viuvez. É usual que o benefício seja metade da pensão de reforma actual do participante (para morte após a reforma) ou metade da pensão máxima projectada à idade normal de reforma e, uma pensão de orfandade de, aproximadamente, 10% do benefício do participante para cada criança, sujeitas à restrição de que a combinação dos benefícios não exceda a pensão máxima que teria sido paga ao participante. As pensões dos orfãos podem ser pagas até aos 18 anos, ou até completa educação escolar, desde que a tempo inteiro.

Dentro dos planos de contribuição definida, como o fundo estará disponível para o sobrevivente, poderá não existir um benefício estabelecido.

#### 3.4.3. BENEFÍCIOS DE INVALIDEZ

Os planos de pensões financiados pelas empresas podem proporcionar um benefício em caso de invalidez de longo termo; usualmente, a definição está associada ao fim de uma invalidez de curto prazo.

O montante é, ou uma percentagem das remunerações actuais (por exemplo 50%), ou é igual à pensão que seria recebida à data da reforma por velhice mas tendo por base o salário actual. Tais pensões de invalidez estão sujeitas a exames médicos periódicos, mas se a invalidez continuar, elas serão convertidas em pensões de reforma à idade normal de reforma.

As empresas, sem esta cobertura no plano de pensões, podem estabelecer especificamente para pessoal de gerência, um seguro para invalidez de longo termo. Isto proporcionaria um rendimento contínuo, em caso de invalidez total ou permanente, de 50% a 75% do salário.

#### 3.4.4. ASSISTÊNCIA MÉDICA

É prática comum que os empregadores estabeleçam um seguro adicional e privado de saúde além do Serviço Nacional de Saúde. Os benefícios estabelecidos incluem desde o pagamento de consultas particulares a tratamento por especialistas, assim como internamento em hospitais particulares. Tais planos, inicialmente aplicados apenas aos níveis de maior antiguidade, têm vindo a estender-se a outros níveis de *staff* e, em alguns casos, cobrem todos os empregados. Muitos dos planos também cobrem o agregado familiar do empregado.

#### 3.4.5. AUMENTOS DAS PENSÕES

É cada vez mais comum que os benefícios de reforma dos planos privados sejam ajustados durante o prazo de pagamento de modo a combater a inflação e a conseqüente redução no poder de compra. Em muitos casos tal não é prometido, mas é estabelecido fora das reservas.

Os planos das empresas que são contratados fora do esquema estatal devem aumentar as pensões mínimas garantidas e as pensões de direitos protegidos que acumularam após Abril de 1988, pelo menor dos seguintes valores: 3% ao ano ou o índice de preços do consumidor.

#### 3.4.6. CONTRIBUIÇÕES DOS PARTICIPANTES

A maioria dos planos exige que os seus participantes contribuam com taxas que variam entre os 3% e os 6% do salário pensionável. O custo restante assim como a totalidade do custo de benefícios por morte é, usualmente, suportado pela empresa. Também são permitidas contribuições voluntárias dentro de certos limites e tem havido, recentemente, um substancial interesse em planos de contribuições voluntárias, com as instituições de poupança a promover activamente tais esquemas. As contribuições voluntárias são usadas, dentro dos limites do PSO, para aumentar os benefícios de pensões. A contribuição máxima que pode ser feita, incluindo a contribuição normal do plano, é de 15% da remuneração final.

O participante de um plano não aprovado pode como um suplemento ou como uma alternativa, investir na sua própria apólice de renda, uma *Free Standing Additional Voluntary Contribution* ( FSAVC) sujeita aos limites totais de contribuições do empregado.

#### 3.4.7. BENEFÍCIOS DE EXECUTIVOS

Dentro da estrutura dos planos aprovados, é possível e comum estabelecer benefícios 'melhorados' para os executivos. Muitas empresas estabeleceram acordos não aprovados, como consequência da introdução do limite salarial, uma vez que os seus executivos estavam impedidos, pela aplicação do tecto, de receberem benefícios sobre a sua remuneração total.

Hoje estes planos aprovados tomaram a forma de um benefício prometido o que prolonga a estrutura do benefício definido do plano aprovado para estes níveis mais elevados de ganhos. Alternativamente, os planos financiados numa base de contribuição definida estão a aparecer, adicionando um nível crescente de segurança ao executivo. O tratamento fiscal de planos não aprovados é discutido na secção seguinte.



## 4. TRIBUTAÇÃO DOS PLANOS DE BENEFÍCIOS

Os planos de pensões financiados pelos empregadores incluem-se em três categorias básicas:

- 1) esquemas não aprovados: estes planos são estabelecidos pelos empregadores sem qualquer referência ao PSO;
- 2) esquemas aprovados: estes planos são estabelecidos pelos empregadores sob o capítulo I da Parte XIV do Decreto de Tributação do Rendimento e das Corporações de 1988, tal como rectificado e aprovado pelo PSO;
- 3) esquemas aprovados e isentos: estes planos são estabelecidos como o anterior mas sob garantia irrevogável, sendo-lhes garantida isenção tributária sob rendimentos gerados pelo Fundo de Pensões. A vasta maioria dos planos de pensões do Reino Unido receberam aprovação para isenção.

De salientar que os participantes do plano de pensões podem participar em ambos os planos, aprovado e não aprovado. Esta participação dupla está a tornar-se mais comum uma vez que o membro de um plano aprovado está sujeito ao tecto salarial e, por isso, os benefícios não aprovados podem ser estabelecidos no que respeita aos seus salários sem tecto.

### 4.1. CONTRIBUIÇÕES

#### 4.1.1. CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADORES

As contribuições dos empregadores para o *National Insurance*, que incluem o SERPS, são consideradas despesas fiscalmente deductíveis.

As contribuições das empresas para os planos de benefícios por morte e reforma financiados pelas empresas são totalmente deductíveis de impostos. As contribuições dos empregadores pagas para planos de pensões aprovados e isentos não são, geralmente, reembolsáveis, contudo, sob certas circunstâncias limitadas, um reembolso ao empregador do excedente do plano pode ser conseguido com os *Trustees*. Tais devoluções estão sujeitas a 40% de tributação, independentemente de qualquer outra responsabilidade associada de tributação da empresa.

As contribuições dos empregadores para os planos de pensões aprovados, incluindo planos separados de seguro de vida e seguro de invalidez, não são tratados como um benefício tributável ao empregado; o financiamento do empregador para qualquer acordo de pensões não aprovado, incluindo a provisão dos seguros de vida, é tratado como benefício tributável para o empregado. A provisão da empresa para o seguro de saúde é também um benefício tributável para o empregado

#### 4.1.2. CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADOS

As contribuições dos empregados para o *National Insurance*, incluindo o *SERPS*, não são fiscalmente deductíveis.

As contribuições dos empregados para os planos de pensões aprovados são completamente deductíveis de impostos dentro de certos limites. Actualmente, aqueles limites são de 15% dos ganhos, sujeitos ao tecto salarial para o ano em causa (76,800 libras para o ano fiscal 1994-1995) para os membros após 1989. Estas contribuições dos empregados podem incluir contribuições regulares para os planos, contribuições adicionais voluntárias, e *Free Standing Additional Voluntary Contributions* (FSAVC) - um acordo individual de pensões estabelecido fora da estrutura do plano da empresa.

As contribuições dos empregados podem ser reembolsadas por saída do serviço, mas os *Trustees* de um plano aprovado e isento podem tributar 20% do montante reembolsado, sendo, normalmente, deduzido do valor restituído.

As contribuições de um empregado para um qualquer plano de benefícios não aprovado ou o pagamento de prémios com vista a um seguro de vida ou de invalidez não são fiscalmente deductíveis.

## 4.2. BENEFÍCIOS

A tributação dos benefícios concedidos pela Segurança Social está dependente do benefício recebido; por exemplo:

Pensões de reforma por idade	-	Tributáveis como ganhos
Pensões de viuvez/subsídios	-	Tributáveis como ganhos
Pensões de orfandade	-	Tributáveis como ganhos
Benefícios de invalidez	-	Não tributáveis
Indemnizações por acidentes de trabalho	-	Não tributáveis
Benefícios de desemprego	-	Tributáveis como ganhos
Benefícios de crianças	-	Não tributáveis.

### 4.2.1. BENEFÍCIOS DE REFORMA POR IDADE E SOBREVIVÊNCIA

A tributação de benefícios por reforma depende do estatuto fiscal aplicável ao plano a partir do qual os benefícios são pagos.

Em esquemas de reforma financiados e não aprovados, os benefícios de pagamento de capital não estão sujeitos a imposto sobre o rendimento, mas os benefícios de pensões já são tributáveis; em planos de pensões não financiados e não aprovados, todos os benefícios estão sujeitos a imposto sobre rendimentos. Em planos de pensões aprovados, os benefícios de pensões estão também sujeitos a imposto sobre os rendimentos.

Os benefícios de pagamento de capital não são, geralmente, permitidos; no entanto a conversão de parte da pensão do empregado, à data da reforma, é concedida, sob a forma de isenção fiscal.

### 4.2.2. MORTE

Os benefícios de pagamento de capital concedidos por morte são também recebidos livres de impostos sobre rendimentos e de imposto sucessório.

### 4.2.3. INVALIDEZ

Os benefícios de invalidez proporcionados por acordos financiados pela Companhia são, normalmente tributados como rendimento.

### 4.2.4. ASSISTÊNCIA MÉDICA

Os benefícios proporcionados por acordos de seguros de saúde, patrocinados pelo empregador, não estão sujeitos a impostos sobre o rendimento.

O pagamento directo dos custos do benefício de assistência médica, por parte da empresa, é um benefício fiscal para a mesma.

### 4.2.5 INDEMNIZAÇÕES

Os pagamentos feitos pelo empregador por cessação do contrato laboral estão, normalmente, sujeitos a imposto sobre os rendimentos. Os pagamentos de capitais, pelo empregador, por cessação de contrato de trabalho em caso de morte ou invalidez, não são tributáveis.

## 4.3. ACTIVOS FINANCEIROS DE PENSÕES

Os fundos de pensões com o estatuto de 'isentos de aprovação' estão isentos de imposto de rendimento sobre o lucro de investimento e de imposto de ganhos de capital sobre a alienação de activos financeiros. Isto inclui investimentos feitos por *Trustees* através de Companhias Seguradoras. Outros esquemas de pensões que operam sob um *trust* estão, geralmente, sujeitos à taxa básica do imposto de rendimento (actualmente 25%) sobre o rendimento do *trust*.

## **CAPÍTULO III:**

# **JAPÃO**

## 1.SEGURANÇA SOCIAL

Para os benefícios de idade, invalidez e morte, o sistema de segurança social japonês está dividido em duas componentes: o Programa Nacional de Pensões que proporciona uma taxa nivelada para todos os residentes e o Programa do Seguro de Pensões para Empregados; além destes existem outros programas especiais (nomeadamente para empregados públicos, professores e empregados de escolas particulares, empregados florestais e associações de cooperativas piscatórias), cujo benefício é essencialmente função do salário auferido.

### 1.1. GENERALIDADES

O sistema de Segurança Social proporciona um grupo de benefícios que inclui todas as categorias habitualmente encontradas nos países industrializados do Ocidente. Os principais programas que estão na base deste sistema são os seguintes:

- a) Seguro de Saúde para Empregados (para grupos de empregados)
- b) Seguro Nacional de Saúde (para residentes não cobertos como empregados)
- c) Seguro de Pensões para Empregados (para grupos de empregados)
- d) Programa Nacional de Pensões (para aqueles que não estão sob o programa anterior)
- e) Seguro de Desemprego
- f) Seguro de Acidentes de Trabalho
- g) Subsídios Familiares

Em todos os casos a cobertura é determinada pela categoria profissional não sendo feita qualquer distinção entre trabalhadores com salário fixo e trabalhadores pagos à hora.

Os grupos de grandes empresas e multi-empresas com um número específico de empregados, podem contribuir para esquemas alternativos ao estatal, parcialmente no caso de pensões e totalmente no caso de seguro de saúde.

Todos os empregados do governo e das empresas estatais estão excluídos dos programas gerais de grupos de empregados, mas devem ser membros da Associação Nacional de Serviço Público e Ajuda Mútua, estabelecida em 1948.

Alguns grupos de empregados semi-públicos, tais como professores de escolas privadas, são membros de outras associações separadas mas de ajuda mútua. Geralmente, estas associações requerem maiores contribuições e proporcionam maiores benefícios que os dos programas de segurança social.

Os principais programas do sistema de segurança social japonês, tal como se aplicam aos trabalhadores, são financiados através de contribuições de empregados, das empresas e de substanciais subsídios governamentais. São excepções os acidentes de trabalho e os subsídios infantis, uma vez que nenhum dos dois obriga a contribuições dos empregados.

O Japão, como a maioria dos países industrializados, tem uma população a envelhecer rapidamente. De modo a enfrentar o número crescente de pensionistas, está prevista uma revisão do sistema de pensões da Segurança Social.

Em Junho de 1993 o Conselho Nacional Social e Económico submeteu a sua proposta de reforma das pensões ao 1º Ministro e ao Ministério da Saúde e Bem Estar. A proposta incluía a criação de uma pensão de antiguidade, semelhante à que é considerada em Itália, que garantiria uma pensão após 40 ou 45 anos de cobertura, independentemente da idade. A 2ª reforma recomendada pelo Conselho foi no sentido de aumentar para 65 anos a idade de reforma do sistema de Seguro de Pensões para Empregados; actualmente, os benefícios podem ser pagos a partir de uma idade compreendida entre os 60 e os 65 anos. Outra das recomendações do Conselho foi que se implementasse um sistema parcial de pensões que permitisse, áqueles que trabalham em *part-time*, receber benefícios de pensões, tendo sido sugerido que se

alterasse a fórmula de cálculo dos benefícios de reforma por velhice, passando a ser considerados salários líquidos em vez de salários brutos.

## 1.2. CONTRIBUIÇÕES

Em geral, as taxas de contribuições de empregados e empregadores são iguais. As contribuições são baseadas nos salários actuais, com referência a níveis salariais. O nível de um empregado é estabelecido anualmente, com base nos seus ganhos médios durante um período de três meses.

### 1.2.1. SEGURO DE PENSÕES PARA EMPREGADOS

Sob este programa, que cobre os empregados de todo o sector privado, são exigidas, a empregados e empregadores, iguais percentagens de contribuições. Estas são baseadas numa remuneração mensal *standard* de acordo com 30 níveis salariais que variam entre 80,000 e 530,000 ienes por mês. As contribuições são as seguintes:

#### QUADRO I:

CONTRIBUIÇÕES TOTAIS (empregado e empresa)		
	Desde 1 de Janeiro de 1994	Desde 1 de Janeiro de 1993
Se totalmente cobertos pelo plano estatal		
Homens	14.50%	14.50%
Mulheres	14.50%	14.45% <sup>(*)</sup>
Se parcialmente cobertos por planos independentes do estatal		
Homens	11.30%	11.30%
Mulheres	11.30%	11.45%

<sup>(\*)</sup> A contribuição total para mulheres tem vindo a crescer gradualmente todos os anos, até igualar a contribuição dos homens.

A 'remuneração', para efeitos da contribuição para a Segurança Social e dos benefícios, inclui salário base, bónus, subsídios e todos os rendimentos pagos a um trabalhador como recompensa dos serviços prestados. Contudo, estão excluídos pagamentos 'extraordinários' e pagamentos feitos em intervalos de mais de 3 meses (por exemplo, o tradicional bónus japonês semianual). A remuneração mensal *standard* é fixada por um período de 12 meses, para cada empregado, com início em 1 de Outubro. Ela é, usualmente, baseada nos seus ganhos médios durante os meses antecedentes de Maio, Junho e Julho.

O subsídio do Governo para a pensão básica, parte integrante do programa do Seguro de Pensões para Empregados, é de 1/3 do custo total dos benefícios. Não há qualquer subsídio para a parte relacionada com os ganhos. Por outro lado, o pagamento das despesas administrativas é da responsabilidade do Governo.

### 1.2.2. PROGRAMA NACIONAL DE PENSÕES

O Programa Nacional de Pensões básico cobre os residentes entre os 20 e os 60 anos que não estão cobertos pelo Seguro de Pensões para Empregados, e é financiado por contribuições dos participantes e por subsídios governamentais. Os empregados abrangidos pelo Seguro de Pensões para Empregados e os seus cônjuges dependentes não efectuam qualquer contribuição para este programa. Contudo, uma parte das contribuições (de empregados e empregadores), efectuadas para o Seguro de Pensões para Empregados, é usada para financiar o Programa Nacional de Pensões básico.

A taxa *standard* da contribuição individual é de 11,700 ienes por mês a partir de 1 de Abril de 1995. Em cada ano esta taxa será acrescida de 400 ienes mais o aumento do índice de preços do consumidor do ano anterior. O Governo subsidia 1/3 do custo do programa básico.

Os estudantes universitários também estão cobertos pelo Esquema Nacional de Pensões; a sua contribuição está igualmente fixada em 11,700 ienes por mês.

Os indivíduos sem rendimento ou com rendimento muito baixo estão isentos de contribuir para o Programa Nacional de Pensões. Aos cônjuges dependentes também não é exigida qualquer contribuição a não ser que os seus ganhos excedam 3 milhões de ienes por ano.

Durante o período de isenção, o Governo paga o custo total da cobertura básica; os benefícios acumulados durante este período são iguais a 1/3 do benefício usual do Esquema Nacional de Pensões.

Os participantes podem pagar contribuições mensais adicionais de 400 ienes para comprar um benefício suplementar ao Esquema Nacional de Pensões. O subsídio do Governo é igual a 25% dos custos do benefício suplementar.

### 1.2.3. SEGURO DE SAÚDE

O sistema de Seguro de Saúde japonês visa duas componentes: o Seguro Nacional de Saúde que proporciona benefícios médicos aos residentes e o Seguro de Saúde para Empregados que proporciona subsídios de doença, maternidade e benefícios médicos para os empregados.

#### 1.2.3.1. SEGURO NACIONAL DE SAÚDE

O programa do Seguro Nacional de Saúde, principalmente para benefício daqueles que não estão cobertos pelo Seguro de Saúde para Empregados, é financiado a nível local (municipal) pelas contribuições do participante, dependendo do seu rendimento e de outros factores.

A taxa de contribuição é fixada pela lei local de tributação, com uma média de cerca de 145,000 ienes por família no ano fiscal de 1990 (tendo o valor máximo, na cidade de Tóquio, atingido os 460,000 ienes) e de 156,126 ienes no ano fiscal de 1992.

O Governo Nacional contribui com 50% do custo do benefício, existindo também subsídios locais.

#### 1.2.3.2. SEGURO DE SAÚDE PARA EMPREGADOS

Sob a lei do Seguro de Saúde, é exigida igual percentagem de contribuições a empregadores e empregados. Estas são baseadas na remuneração mensal *standard*, análogamente ao programa de Seguro de Pensões para Empregados, mas com 42 níveis salariais que variam entre 80,800 e 980,000 ienes por mês. As percentagens das taxas de contribuições, em 1 de Abril de 1992, eram as seguintes:

**QUADRO II:**

	<b>EMPREGADO</b>	<b>EMPRESA</b>
<b>Para indivíduos cobertos pelo programa administrado pelo Estado</b>	4.1%	4.1%
<b>Contribuição adicional especial aplicada apenas a bónus semi-anuais</b>	0.3%	0.5%

Se uma empresa financiar um Seguro de Saúde Privado em associação com outras, as contribuições são pagas para o plano privado, em vez de para o plano Governamental. As contribuições totais para tais programas, patrocinados pelas empresas, variam entre 3.0 % e 9.5%; cerca de metade destes programas requer uma contribuição de 8,3% ou mais.

O Governo assume as despesas administrativas do seu programa e de quaisquer sociedades de Seguro de Saúde, subsidiando também pagamentos de benefícios, despesas para benefícios de cuidados de Saúde, benefícios em caso de doença e subsídios de maternidade.

#### 1.2.4.SEGURO DE DESEMPREGO

O programa do Seguro de Desemprego (denominado Seguro de Emprego, no Japão) é obrigatório para quase todos os grupos de empregados, independentemente do número de elementos do grupo, excepto para alguns grupos específicos de trabalhadores (como é o caso de trabalhadores com mais de 65 anos, trabalhadores sazonais cujo prazo do emprego seja inferior a 4 meses, grupos de empregados agrícolas, florestais e piscatórios cujo número seja inferior a 5 elementos).

As contribuições regulares, baseadas em salários mensais, são de 0.40% para os empregados e de 0.75% para a empresa. É exigida uma contribuição adicional total de 0.2% para aqueles que trabalham na agricultura, pesca e indústrias de fermentação, e de 0.3% para os trabalhadores da construção civil.

Deve ser paga uma taxa nivelada diária pelos trabalhadores diurnos e pelos seus empregadores. O montante é dividido igualmente e varia entre 41 a 146 ienes, dependendo da remuneração diária.

Não é exigida contribuição aos trabalhadores com 64 ou mais anos que participaram no esquema antes de atingir aquela idade. O subsídio do Governo Nacional é de 25% dos custos do benefício de desemprego e 10% dos custos de manutenção do emprego. O Governo paga também até 1/3 do déficite do programa e todos os custos administrativos.

#### 1.2.5.ACIDENTES DE TRABALHO

Este sistema é suportado por contribuições da empresa e por subsídios do Governo e destina-se a cobrir o risco de acidentes específicos e doenças, devidos ao trabalho. As contribuições do empregador variam entre 0,6% a 14,9% da folha de salários de acordo com a taxa de sinistralidade do terceiro ano de trabalho. Os subsídios estatais variam em função do Orçamento Nacional.

#### 1.2.6.SUBSÍDIOS INFANTIS

O programa de subsídios infantis, iniciado em 1971, é financiado do seguinte modo:

- a. os empregadores devem contribuir com uma taxa estabelecida pelo Ministério do Bem Estar, criada para cobrir 70% do custo. A taxa de contribuição é cerca de 0,11% da folha salarial;
- b. os restantes 30% do custo para os grupos de trabalhadores cobertos são suportados como se segue: 20% pelo Tesouro Nacional, 5% pelos governos regionais e 5% pela cidade, região ou vila.

Relativamente aos trabalhadores independentes e aos desempregados, a repartição das contribuições estatais varia da seguinte maneira: 66.6% suportada pelo Tesouro Nacional, cerca de 16.7% pelos governos regionais e cerca de 16.7% pela cidade, região ou vila.

#### 1.2.7.RESERVAS DOS FUNDOS DE PENSÕES

As reservas acumuladas dos Fundos de Pensões para Empregados e dos Programas Nacionais de Pensões são depositadas no Departamento de Gestão Financeira do Ministério das Finanças, sendo creditadas com juros. São investidas em habitações públicas, hospitais e outros empreendimentos públicos. Um terço dos novos fundos é emprestado aos empregadores e Governos locais, para ser usado para o bem estar do segurado.

#### 1.2.8.CUSTO DOS BENEFÍCIOS DOS EMPREGADOS

Um *survey*, conduzido pela Associação dos Empregadores do Japão, mostra que o custo médio mensal dos benefícios estatais por empregado é de 1.9 vezes o nível de há 12 anos atrás - comparado com um aumento de 1.5 nos benefícios não estatais durante o mesmo período. O quadro III, apresentado de seguida, cobre 761 companhias aderentes. A maioria delas corresponde a grandes empresas, sendo a sua dimensão média de 4,812 empregados.

### QUADRO III

#### CUSTO MÉDIO (em ienes) POR EMPREGADO NO ANO FINDO A 31 DE MARÇO

	1992	1991	1990	1987	1984	1980	1976
<b>Benefícios Estatais</b>							
Seguro de Saúde	17,517	16,951	16,219	14,564	12,620	10,497	7,340
Seguro de Pensões	24,744	24,045	20,160	18,049	13,581	10,536	6,826
Seguro de Emprego	4,464	4,351	4,183	3,644	3,325	2,896	2,005
Acidentes de Trabalho	2,695	2,815	2,735	2,270	2,340	1,966	1,390
Subsídios à família	305	296	298	259	231	264	197
Outros benefícios estatais	140	142	144	131	199	216	96
<b>Total</b>	<b>49,865</b>	<b>48,600</b>	<b>43,739</b>	<b>38,917</b>	<b>32,296</b>	<b>26,375</b>	<b>17,854</b>
<b>Benefícios não-estatais</b>							
Habitação <sup>(1)</sup>	14,062	13,201	11,506	10,218	9,428	8,494	7,111
Saúde	1,987	1,988	1,752	1,644	1,825	1,744	1,403
Subsídio do custo de vida <sup>(2)</sup>	4,404	4,167	4,001	3,744	3,745	3,504	4,992
Doações, ajuda mútua e seguros	2,100	2,029	1,786	1,529	1,394	1,082	805
Cultura mental e física, recreações	2,364	2,337	2,245	2,110	1,947	1,663	1,228
Vários	2,309	2,160	2,264	1,550	1,077	1,095	689
<b>Total</b>	<b>27,226</b>	<b>25,882</b>	<b>23,527</b>	<b>20,795</b>	<b>19,416</b>	<b>17,582</b>	<b>16,228</b>
<b>Custo total de benefícios estatais e não-estatais ( excluindo benefícios de reforma)</b>	<b>77,091</b>	<b>74,482</b>	<b>67,266</b>	<b>59,712</b>	<b>51,712</b>	<b>43,957</b>	<b>34,082</b>
Benefícios de Reforma	43	36	38	36	26	18	12
<b>Totalidade de benefícios</b>	<b>120</b>	<b>111</b>	<b>105</b>	<b>96</b>	<b>77</b>	<b>62</b>	<b>46</b>
Salário pago	493	483	467	423	371	321	242

<sup>(1)</sup> A 'Habitação' inclui o custo das casas que são propriedade das Companhias e o subsídio para aquisição de casa ;

<sup>(2)</sup> O Subsídio do custo de vida inclui o subsídio de almoço, o subsídio para compra de bens (mercadorias), uniformes, cuidados diários, educação, etc.

### 1.3. PENSÕES

Os benefícios de pensões são proporcionados por vários programas dentro do sistema japonês de Segurança Social. Os dois principais programas são: o Seguro de Pensões para Empregados, que cobre os trabalhadores de firmas do sector privado, e o Programa Nacional de Pensões, que cobre os empregados excluídos pelo programa anterior ou por outros programas. Adicionalmente, há ainda outros programas para grupos ocupacionais específicos. O quadro IV resume as características principais dos programas de pensões - suas coberturas, tipos de benefícios proporcionados e os números aproximados de indivíduos cobertos.

#### 1.3.1. SEGURANÇA SOCIAL

A legislação, que tomou efeito a partir de 1 de Abril de 1986, estabeleceu um sistema de duas vertentes:

a. Um benefício básico também denominado Pensão Nacional, baseado no Seguro Nacional de Pensões ampliado para cobrir todos os residentes;



b. Um benefício relacionado com os ganhos, baseado no Seguro de Pensões para Empregados, com a cobertura alargada a todos os empregados, excepto àqueles que pertençam a sistemas especiais.

A partir de 1 de Maio de 1991, os trabalhadores independentes puderam passar a contribuir para o Fundo de Pensões Nacional, que proporciona benefícios que suplementam os do Esquema Nacional de Pensões.

**QUADRO IV:**

	<b>SEGURO DE PENSÕES PARA EMPREGADOS</b>	<b>PROGRAMA NACIONAL DE PENSÕES</b>	<b>PROGRAMAS ESPECIAIS</b>
<b>1º ANO DE EFEITO</b>	<b>1944</b>	<b>1961</b>	<b>VÁRIOS</b>
<b>Cobertura</b>	Obrigatório para empregados de todas as empresas, independentemente do seu número.	Obrigatório para todos os residentes, incluindo estrangeiros. Voluntário para aqueles com idade entre os 60 e os 65 anos, e para japoneses que vivam no estrangeiro e que tenham entre 20 e 65 anos.	*Várias Associações de Ajuda Mútua do Governo Central, empregados locais de serviço público e trabalhadores utilitários (1959 para governo central e 1962 para governo local). *Professores de escolas particulares (1953) *Empregados de organizações agrícolas, florestais e piscatórias (1958)
<b>Contribuição para esquemas alternativos ao estatal</b>	Apenas a parte relacionada com os ganhos	Não permitida	Não permitida
<b>Tipos de benefícios proporcionados</b>	Pensões de velhice, invalidez e sobrevivência, subsídios de saída.	Pensões de velhice, invalidez e sobrevivência, subsídio de saída	Pensões de velhice, invalidez e sobrevivência, subsídio de saída
<b>Números aproximados de indivíduos cobertos</b>	31 milhões, dos quais mais de 10 milhões são parcialmente cobertos por esquemas privados	30 milhões, não incluindo aqueles que também estão cobertos por outros programas. Cerca de 12 milhões são cônjuges dependentes dos empregados (principalmente donas de casa) que não fazem contribuições. Cerca de 18 milhões são empregados independentes, de idades entre os 20 e os 60 anos.	Empregados públicos (estatais, locais e aqueles que trabalham em serviços de utilidade pública): 6 milhões.

### 1.3.1.1. PROGRAMA NACIONAL DE PENSÕES - PERÍODO DE TRANSIÇÃO

O benefício anual sob o Esquema Nacional de Pensões está a ser gradualmente reduzido ao longo de um período de vinte anos, de modo a que a transição entre o antigo e o novo sistema se efectue de uma forma suave. Basicamente, as novas medidas traduziram-se num aumento do número mínimo de anos de serviço elegíveis para a pensão de reforma. Sob a legislação revista, a pensão por velhice completa será paga após 40 anos de contribuições, desde que as contribuições tenham sido feitas antes dos 60 anos de idade. Se, a

atingir esta idade, o empregado tiver menos de 40 anos contributivos, tem a possibilidade de efectuar contribuições voluntárias entre os 60 e os 65 anos de modo a compensar os anos em falta. Contudo, para aqueles que se reformaram até 1 de Abril de 1986, mantiveram-se as pensões calculadas sob a fórmula anterior.

De notar que o benefício actual para o empregado com o número máximo de anos de cobertura, manter-se-á essencialmente o mesmo (um montante base de 1989 de 55,500 ienes por mês).

### PENSÃO POR VELHICE

O Esquema Nacional de Pensões estabelece um pensão mínima a pessoas nascidas a partir de 2 de Abril de 1926, com pelo menos 25 anos (antes das revisões de 1986 era 20 anos) de cobertura contributiva e/ou isenta.<sup>(1)</sup>

Os segurados nascidos antes da referida data serão elegíveis para os benefícios da velha Pensão Nacional, em vigor antes de 1986.

A pensão mensal paga a partir dos 65 anos, sob o Programa Nacional de Pensões, é igual a:

- 1) 1,388 ienes \* número de anos de contribuições pagas (até ao máximo de 40 anos - 1989 ano base);
- 2) O benefício é automaticamente indexado em 1 de Abril, de modo a reflectir as mudanças no índice de preços do consumidor do ano anterior. Deste modo, após a aplicação da indexação de Abril de 1990, 1991, 1992 e 1993, a pensão mensal será de  $1,388 * 1,107^{(2)} = 1,536$  ienes por ano e a pensão máxima (40 anos de contribuições) será de  $55,500 \text{ ienes} * 1,107^{(2)} = 61,442$  ienes. Apesar de não dispor do valor da indexação de Abril de 1994 e 1995, posso desde já referir que a pensão máxima, em 1 de Abril de 1995, é de 785,550 ienes por ano.

Um trabalhador independente pode fazer contribuições voluntárias de 400 ienes por mês, sendo este valor usado para comprar uma anuidade no montante de 200 ienes por mês. Estes benefícios adicionais não são indexados.

A pensão pode ser requerida em qualquer idade entre os 60 e os 70 anos. Estará sujeita a uma redução actuarial se for requerida antes dos 65 anos ou a um incremento actuarial se for requerida após os 65 anos.

### PENSÕES DE INVALIDEZ

Para ser elegível para um benefício básico de invalidez são exigidos, ao participante, os seguintes requisitos:

- 1) invalidez permanente e total (1º ou 2º grau); e
- 2) ser membro do esquema na altura do primeiro exame médico, ou ter uma idade entre os 60 e os 65 anos; e
- 3) ter pago contribuições durante, pelo menos, 2/3 do período total seguro, imediatamente anterior à invalidez.

Não há qualquer período mínimo qualificativo e, na prática, o benefício é pago de imediato se não houver qualquer interrupção no pagamento de contribuições.

<sup>(1)</sup>A isenção de contribuições está disponível a pessoas com baixo rendimento; quando tal ocorre, o benefício atribuído é mais baixo. Mais de 10% das pessoas cobertas estão isentas.

Os segurados nascidos antes da referida data serão elegíveis para os benefícios da velha Pensão Nacional, em vigor antes de 1986.

<sup>(2)</sup> Os benefícios foram aumentados em 2,3% e 3,1% em 01/04/1990 e 01/04/1991, respectivamente; em 01/04/1992 o aumento situou-se em 3,3%, enquanto que em Abril de 1993 este valor decresceu para 1,6%. Assim, o aumento dos 4 anos foi de 10,7%. Quando os japoneses discutem o nível dos benefícios sociais, estão a referir-se ao montante base (1989) e não ao montante indexado. Habitualmente, os valores reais de indexação só são publicados vários meses depois de terem tomado efeito.

A pensão nivelada é de 69,375 ienes por mês para uma invalidez de 1º grau, sendo este montante de 55,500 ienes por mês para uma invalidez de 2º grau (benefícios base de 1989). Quando a indexação de Abril de 1990, 1991, 1992 e 1993 for aplicada, aqueles valores passarão para 76,800 ienes e 61,442 ienes, respectivamente.

Tal como aconteceu na pensão por velhice, posso referir que os valores anuais da pensão de invalidez, em 1 de Abril de 1995, são: 981,900 ienes para uma invalidez de 1º grau e 785,500 ienes para uma pensão de invalidez de 2º grau.

### PENSÕES DE SOBREVIVÊNCIA

Para ser elegível para os benefícios básicos de sobrevivência, o participante falecido deverá ter pago contribuições para o Esquema Nacional de Pensões, atempadamente, durante o ano imediatamente anterior à morte. Contudo, para mortes a partir de 1 de Abril de 1996, deverão ter sido feitas contribuições durante pelo menos 2/3 da totalidade do período do seguro anterior à morte, ou o falecido precisará de ter um período contributivo de 25 anos.

Uma viúva, que tenha a cargo crianças com menos de 18 anos de idade (ou 20 anos se inválido), tem direito a uma pensão anual de 785,500 ienes; 18,333 ienes mensais para cada um dos 1º e 2º filhos e 6,275 ienes mensais para cada filho adicional (valores em 1 de Abril de 1995). Se os dois progenitores tiverem falecido, os orfãos dividem igualmente os montantes anteriormente devidos à viúva e aos filhos dependentes.

Se um trabalhador independente, membro do Esquema Nacional de Pensões, morrer antes dos 65 anos (ou 60 anos, no caso de reforma antecipada), o cônjuge sobrevivente tem direito a receber o maior valor entre:

1) uma pensão igual a 75% da pensão que o falecido teria recebido à idade de reforma. Contudo, o cônjuge sobrevivente deve ter entre 60 a 65 anos, deve ter sido sustentado pelo falecido e deve ter sido casado com ele durante pelo menos 10 anos. O benefício é pago até o sobrevivente atingir a idade de 65 anos;

2) em vez da pensão, pode ser pago um capital por morte, variável em função dos anos de contribuição. O capital mínimo é de 120,000 ienes e o máximo é de 320,000 ienes.

### 1.3.1.2.SEGURO DE PENSÕES PARA EMPREGADOS

Todos os trabalhadores do sector privado estão abrangidos pelo programa de Seguro de Pensões para Empregados.

De modo a receber uma pensão por velhice, sob o Seguro de Pensões para Empregados, um empregado, do sexo masculino, deve ter 25 anos de contribuições e 60 anos de idade. Antes de 1986, o requisito de cobertura era de 20 anos. Foram aplicadas, portanto, as regras transitórias.

A pensão completa é paga ao empregado, a partir dos 60 anos, se ele estiver completamente retirado. Caso ele tenha uma idade compreendida entre os 60 e os 65 anos e não estiver completamente retirado, pode receber uma pensão reduzida. A redução é baseada nos seus ganhos, como mostra o quadro V. Para empregados do sexo feminino, a idade normal de reforma são os 55 anos (aumentará gradualmente até aos 60 anos).

### PENSÃO DE VELHICE

Como já foi referido, a pensão por limite de idade é paga a partir de 2 fontes: o programa do Seguro de Pensões para Empregados (pensão de bem estar) e o Programa Nacional de Pensões (pensão básica de velhice). Contudo, enquanto que o Programa Nacional de Pensões não proporciona benefícios antes dos 65 anos, o programa do Seguro de Pensões para Empregados completa essa lacuna, pagando um benefício equivalente - em adição ao benefício básico do Seguro de Pensões para Empregados - dos 60 aos 65 anos. O montante básico da pensão mensal por velhice paga pelo Seguro de Pensões para Empregados aos 60 anos depende do ano em que ele nasceu. O quadro VI utiliza a pensão básica de 1989 (antes da indexação).

**QUADRO V:**

REMUNERAÇÃO MENSAL STANDARD(*)	REDUÇÃO(**)
Menos de 95,000	20%
95,000 a 114,000	30%
114,000 a 138,000	40%
138,000 a 165,000	50%
165,000 a 185,000	60%
185,000 a 210,000	70%
210,000 a 250,000	80%
250,000 ou mais	100%

(\*) A remuneração mensal standard já foi descrita atrás.

(\*\*) Também é pago um suplemento de dependentes.

**QUADRO VI:**

Homem nascido antes de 1927	Homem nascido a partir de 1927
1.00% do RMSM	1.00% a 0.75% do RMSM
*	(dependendo da data de nascimento)
anos de cobertura	*
+	anos de cobertura
2,603 ienes	+
*	2,603 a 1,388 ienes
anos de cobertura (num máximo de 35 anos)	(dependendo da data de nascimento)
*	*
factor de ajustamento	anos de cobertura (num máximo de 35 anos)
	*
	factor de ajustamento

Na fórmula são usadas as seguintes definições :

**Anos de Cobertura:** O período total de cobertura sob o programa; não há limites máximos. Com o propósito de calcular a pensão de invalidez e de sobrevivência, assume-se 25 anos se o período actual for inferior.

**Remuneração:** Todos os ganhos, salários, bónus, subsídios e outras remunerações em numerário pagas ao empregado por serviços prestados, mas não incluindo os bónus semianuais.

**Remuneração Mensal Standard (R.M.S.):** Um montante fixo para cada empregado uma vez por ano, usualmente com base na sua remuneração média por um período de 3 meses.

**Remuneração Mensal Standard Média (R.M.S.M.):** A média da R.M.S. ao longo do período de cobertura do empregado para cada ano antes de 1989, ajustado por um coeficiente de revalorização salarial, convertendo-o para os níveis salariais de Abril de 1989.

**Factor de Ajustamento:** O factor representativo do aumento do custo de vida durante o último ano. De acordo com as revisões da segurança social de 1989, os benefícios são automaticamente indexados às alterações do custo de vida em cada ano. Em cada 4 ou 5 anos, é aprovado por lei um ajustamento adicional para reflectir mudanças nos salários assim como o índice do custo de vida. De Abril de 1989 a Abril de 1993, o factor de ajustamento foi de 10,7%.

Se o empregado estiver coberto durante pelo menos 20 anos, é adicionado um montante extra ao montante básico para o seu cônjuge dependente com idade inferior a 65 anos e para crianças com idades inferiores a 18 ou 20 anos (se inválidos), como se ilustra de seguida:

## MONTANTE MENSAL (ienes)

<b>Cônjuge</b>	18,833
<b>1º e 2º filhos (cada)</b>	18,833
<b>por cada filho a mais</b>	6,275

O montante adicional é ajustado anualmente pelo índice do custo de vida. Os valores apresentados são os que vigoravam em 1 de Abril de 1995.

### EXEMPLO

O exemplo seguinte, é apresentado com valores base de 1989 e respectiva correcção para 1993, por não dispor dos coeficientes de ajustamento de 1994 e 1995.

Uma pensão por velhice para um empregado casado, com uma RMSM de 320,000 ienes, que tenha nascido em Fevereiro de 1933 é a seguinte:

base de cálculo (1989):

$$(2,296 \text{ ienes} * 35) + (320,000 \text{ ienes} * 0,917\% * 35) + 18,833 \text{ ienes} = 201,987 \text{ ienes por mês}$$

o índice de ajustamento:

$$201,987 \text{ ienes} * 1.107 = 220,364 \text{ ienes por mês, pago a partir de Abril de 1993}$$

Os valores da fórmula representam o seguinte:

- 1) 2,296 ienes é a componente da taxa nivelada (1989);
- 2) 35 anos é o período de cobertura (35 anos é o período médio para uma pessoa que se está a reformar actualmente);
- 3) 320,000 ienes é a R.M.S.M. que é assumida para o empregado, neste exemplo;
- 4) 0.917 % é o incremento por ano de serviço para uma pessoa nascida no ano que termina em 1/4/1933.
- 5) 18,833 ienes é o suplemento para o cônjuge dependente.

Actualmente, a Segurança Social substitui cerca de 68% dos ganhos de um casal.

### SUBSÍDIOS DE INVALIDEZ

De modo a receber uma pensão de invalidez não devida à profissão, sob o Seguro de Pensões para Empregados, um empregado coberto deve satisfazer os mesmos requisitos que para a pensão de invalidez sob o Programa Nacional de Pensões.

O montante da pensão de invalidez é determinado de acordo com a fórmula da pensão por velhice, usando um montante fixo de 0,75% da R.M.S.M e com uma cobertura mínima assumida de 25 anos (mesmo quando o período contributivo seja inferior). O benefício varia de acordo com o grau de invalidez, do seguinte modo:

Classe I (invalidez com necessidade de cuidados constantes): 125% do montante básico + suplementos para dependentes.

Classe II (invalidez total): 100% do montante básico + suplementos para dependentes.

Classe III (menos de 70% de invalidez): 100% do montante básico, com o mínimo de 589,100 ienes por ano (montantes em vigor em 1 de Abril de 1995).

Para um grau inferior de invalidez, e quando não for recebido qualquer benefício de longo prazo, será pago um capital igual a duas vezes o benefício anual da Classe III.

### PENSÃO DE SOBREVIVÊNCIA

Caso o participante tenha efectuado contribuições durante, pelo menos, seis meses, é paga uma pensão aos sobreviventes, quer a morte ocorra enquanto activo, quer ocorra após a reforma.

A pensão mensal paga à viúva sobrevivente é igual a 75% do benefício, relacionado com os ganhos a que o falecido teria tido direito se atingisse a idade de reforma.

Para uma pessoa com 25 anos de contribuições ou menos, e uma R.M.S.M. de 300,000 ienes, o benefício mensal para uma viúva com dois filhos atingiria o montante de 93,773 ienes por mês ( $56,107 + (18,833 \times 2)$ ), mais um benefício relacionado com os ganhos, de montante igual a 42,188 ienes por mês ( $300,000 \times 0.75\% \times 300 \times 0.75 \times 1/12$ ), totalizando 135,961 ienes (pensão base de 1989). As indexações de 1990 a 1993 transformam este valor em 150,509 ienes por mês.

Uma viúva sem filhos, com mais de 35 anos à data da morte do marido, tem direito a 41,625 ienes por mês (montante base de 1989), relativamente ao benefício relacionado com os ganhos. Este montante adicional é pago entre os 40 e os 65 anos.

Os dependentes elegíveis (que têm direito ao benefício) são: mulher com filhos até aos 18 ou 20 anos (se inválido); criança com menos de 18 ou 20 anos; mulher sem filhos de idades entre 18 e 20 anos; marido; pais ou avós com 55 anos ou mais à data da morte do participante e netos com menos de 18 ou 20 anos.

### 1.3.2.FUNDO DE PENSÕES NACIONAL

Os empregados independentes podem fazer contribuições para o Fundo de Pensões Nacional, que proporciona uma segunda linha de benefícios relativamente à parte nivelada do Programa Nacional de Pensões.

Esta categoria de trabalhadores pode participar quer num fundo profissional (para médicos, dentistas, etc.) quer num dos 47 fundos da divisão municipal. A taxa da contribuição é baseada na idade do participante à data a que aderiu ao esquema; uma vez estabelecida, a taxa de contribuição não se altera. A contribuição máxima é de 68,000 ienes por mês e por pessoa. O benefício é um montante fixo, baseado igualmente na idade de entrada do participante; não é indexado, apesar de poderem ser pagos bónus a partir do excedente do fundo. O benefício é pago durante a vida do membro, a partir dos 65 anos.

### 1.3.3.OUTROS PROGRAMAS DE PENSÕES

Os empregados públicos estão cobertos pelo Programa Nacional de Pensões e recebem a pensão básica. As pensões relacionadas com os ganhos são proporcionadas através da Associação Nacional de Serviço Público e Ajuda Mútua e organizações relacionadas.

As contribuições são substancialmente superiores e os benefícios são mais liberais quando comparados com os do Seguro de Pensões para Empregados.

### 1.3.4.COORDENAÇÃO DOS BENEFÍCIOS

Todos os programas de pensões constituem uma provisão, de modo a coordenar o aumento de antiguidades e benefícios. Assim, se um indivíduo tiver menos que os anos exigidos de cobertura, sob o Seguro de Pensões para Empregados, pode ainda qualificar-se para um benefício sob o programa Nacional de Pensões, se tiver tempo de cobertura suficiente. Como resultado das revisões da Segurança Social de 1986, o período mínimo de cobertura está a ser aumentado de 20 para 25 anos. Quando este período de transição estiver completo, um indivíduo com 25 ou mais anos de contribuições para o Programa Nacional de Pensões, será também elegível para os benefícios do programa de Seguro de Pensões para Empregados e programas de outros grupos de empregados.

## **1.4.SEGURO DE SAÚDE**

O sistema de Segurança Social Japonês proporciona pagamento de subsídios, quer em caso de doença quer em caso de hospitalização e serviços médicos, para os trabalhadores da maioria das empresas. Programas semelhantes, mas independentes, cobrem os empregados públicos e alguns outros grupos profissionais específicos. Os trabalhadores independentes e os desempregados estão cobertos por um programa nacional, separado, de seguro de saúde, que proporciona benefícios médicos e de

hospitalização, mas não subsídios em caso de doença. Os dependentes estão apenas cobertos para benefícios de hospitalização.

### 1.5. SEGURO DE DESEMPREGO

O programa japonês de Seguro de Desemprego (habitualmente denominado Seguro de Emprego) é obrigatório para todos os grupos de empregados, incluindo a maioria dos empregados públicos. As principais exceções são: homens do mar em geral, empregados contratados com 65 ou mais anos e a maioria dos empregados do governo.

Um empregado com seis meses ou mais de cobertura durante os 12 meses precedentes ao desemprego, pode qualificar-se para o subsídio após 7 dias de desemprego. O período de pagamento do benefício depende da idade e dos anos de serviço, como se mostra de seguida:

IDADE	DURAÇÃO DE BENEFÍCIOS
55 a 64	210 a 300 dias
45 a 54	180 a 240 dias
30 a 44	90 a 210 dias
menos de 30	90 a 180 dias

Se o período de cobertura for inferior a 1 ano, a duração dos benefícios é de 90 dias, independentemente da idade.

Para se qualificar para a totalidade dos benefícios, o desemprego deve ser involuntário e não pode ser devido a má conduta do empregado; este, não pode ter-se recusado a aceitar uma oferta adequada por parte da empresa, ou formação profissional necessária.

O beneficiário deve mostrar vontade em trabalhar, registar-se junto de uma dependência de emprego pública, reconhecida, e deve apresentar-se de 4 em 4 semanas, indicando as evoluções da sua situação.

O benefício básico e diário de desemprego é baseado nas remunerações, variando entre 60% a 80% dos ganhos (percentagem maior para ordenados mais baixos). O benefício mínimo diário é de 3,170 ienes (2,390 ienes para trabalhadores com pouca antiguidade) e o máximo é de 9,940 ienes - valores de 1995.

Outros benefícios há que incluem subsídios para aqueles que recebem formação profissional longe de casa, como é o caso do subsídio de vestuário e do subsídio de deslocação.

Um 'Subsídio para Ajustamento de Emprego' é atribuído a uma empresa que pague subsídios aos seus empregados sem trabalho durante períodos de recessão, que pague salários durante a formação profissional, ou que pague salário a um empregado transferido ou cedido por seis ou mais meses, sob um acordo laboral-administrativo.

### 1.6. ACIDENTES DE TRABALHO

É obrigatório para todos os empregadores (da indústria privada, comércio, minas, transportes, e outras áreas relacionadas), um sistema de benefícios nacional e uniforme para acidentes de trabalho, doença ou morte. A lei também cobre outras situações em que há risco laboral, tais como construção, pesca e administração florestal. O programa cobre mais de 32 milhões de empregados.

Os benefícios são específicos para acidentes de trabalho, doença ou morte, por causas laborais ou como resultado de um acidente a caminho do local de trabalho.

As principais categorias dos benefícios são as seguintes:

Invalidez Temporária: O benefício é 80% das remunerações médias dos últimos 3 meses sendo pago a partir do 4º dia de invalidez por um máximo de 18 meses. O benefício mínimo é de 3,960 ienes por dia.

Pensão por Doença e Acidente: Se o inválido não recuperar até ao fim do período da invalidez temporária, será paga uma pensão por doença ou acidente, enquanto durar a invalidez.

Invalidez Permanente: O benefício até 100% da remuneração é pago se o indivíduo estiver total e permanentemente inválido. Para invalidez parcial e permanente, são pagos benefícios menores, dependendo do grau de invalidez. Também são pagos suplementos especiais em forma de capital, quer no caso de pensões por acidente e doença quer no caso de pensões por invalidez permanente. O montante varia de acordo com o grau de invalidez.

Benefícios Médicos: Estes incluem hospitalização, tratamento médico, cirurgia, cuidados de enfermagem, cuidados médicos e próteses, sem qualquer limite no que respeita à duração.

Benefícios de Sobrevivência: É paga uma pensão de viuvez cujo montante depende do número de sobreviventes. É pago um capital até 1,000 dias de salário do falecido mais 3,000,000 ienes se não existirem sobreviventes elegíveis, ou seja, aos sobreviventes não dependentes.

Há também um subsídio de funeral até 280,000 ienes, acrescido de 30 dias de salário.

Os japoneses que trabalham no estrangeiro para firmas japonesas, podem estar cobertos pelo programa de Acidentes de Trabalho. Se for escolhida esta opção, a empresa paga uma percentagem fixa de contribuição.

### 1.7. ABONOS À FAMÍLIA

Os subsídios à família são o abono mais recentemente introduzido no sistema de Segurança Social japonês; o primeiro e actual programa começou a vigorar em 1 de Janeiro de 1972. Os benefícios são usualmente denominados "Subsídios Infantis", e são pagos a todos os cidadãos residentes com crianças elegíveis, sem ter em conta o estatuto laboral.

De modo a ser elegível para os subsídios infantis, a família tem de satisfazer conjuntamente os seguintes requisitos:

a. o rendimento do indivíduo que sustenta a família (o requerente) - isto é, o rendimento anual tributável antes de deduções para dependentes - não pode exceder um montante pré-determinado, que depende da dimensão do agregado familiar. Por exemplo, uma família típica de 4 pessoas (pai, mãe e duas crianças) com um rendimento anual superior a 3,589,000 ienes não tem direito ao benefício;

b. deve existir, pelo menos, uma criança com menos de 3 anos de idade.

Os benefícios são independentes de quaisquer outros subsídios estatais, tais como pensões de bem estar ou para dependentes.

O benefício mensal é um montante nivelado de 5,000 ienes por mês, para cada uma das duas primeiras crianças, e de 10,000 ienes por mês por cada criança adicional até que atinja a idade de 3 anos.

As provisões do benefício foram alteradas em 1 de Janeiro de 1992; sob o antigo sistema, era pago um benefício mais baixo mas até à idade de 6 anos. Foram então aplicadas, medidas transitórias.

Estes benefícios são pagos, através dos Departamentos Governamentais Locais, três vezes ao ano - em Fevereiro, Junho e Outubro, e dizem respeito aos 4 meses antecedentes.



## 2. PLANOS DE PENSÕES LABORAIS NO SECTOR PRIVADO

### 2.1. INTRODUÇÃO

#### 2.1.1. FORMAS DE PLANOS DE REFORMA

No Japão, há 3 tipos de planos que proporcionam benefícios de reforma para trabalhadores de empresas do sector privado, que passarei a enumerar, mas cujo desenvolvimento será feito mais adiante:

1) Planos de Indemnização por Cessação de Trabalho, não financiados. Estes proporcionam benefícios que habitualmente são pagos a todos os empregados que tenham completado o requisito mínimo de antiguidade, sendo pagos por cessação do emprego (incluindo reforma).

2) Planos de Pensões Elegíveis para Benefícios Fiscais, que podem ser proporcionados a grupos de 15 ou mais empregados. Este plano também paga benefícios por cessação laboral e, por isso, é uma alternativa ao Plano descrito em 1). De modo a qualificar-se para um tratamento fiscal favorável, o plano deve satisfazer standards mínimos específicos e deve ser financiado. Os benefícios de reforma devem assumir a forma de anuidade (usualmente paga durante 10 a 15 anos), mas o empregado tem o direito de optar por um capital.

3) O Plano do Fundo de Pensões para Empregados, que pode ser estabelecido para grupos de 500 ou mais empregados ou para empregados participantes em planos de multi-empresas. Este é um tipo especial de plano de pensões, desenhado de acordo com regras especiais, de modo a permitir o desconto para esquemas alternativos à segurança social, com o objectivo de adquirir a parte fixa (por não considerar salários revalorizados) da pensão relacionada com os ganhos. Apesar deste tipo de plano estar sujeito a uma lei diferente da que é aplicada aos planos de pensões descritos em 2), o tratamento fiscal dos benefícios e contribuições é essencialmente o mesmo.

As companhias de dimensão média, associam-se frequentemente nos seus planos de reforma e de indemnizações terminais, e combinam mecanismos de financiamento de modo a atingirem os custos máximos, elegíveis para benefícios fiscais.

#### 2.1.2. FORMA DO ACORDO DO PLANO

Um plano de benefícios de reforma ou de indemnizações por cessação de contrato de trabalho de uma empresa japonesa, pode ser estabelecido numa das seguintes formas;

- (a) pode fazer parte das leis laborais, mas estar separado do Acordo Geral Laboral;
- (b) pode ser uma parte integrante de um acordo laboral;
- (c) pode estar coberto por regulamentos privados, e por isso, não estar abrangido pela lei laboral.

Na prática, a última forma está tecnicamente disponível apenas para os pequenos empregadores.

#### 2.1.3. ANTECEDENTES

A evolução dos planos ocupacionais de reforma e de indemnizações terminais no Japão, tem sido significativamente afectada por um certo número de factores, como se descreve:

- Emprego 'Vitalício' - tradicionalmente, a relação de emprego no Japão é estabelecida com o mesmo empregador, estendendo-se normalmente desde a altura em que o indivíduo sai da escola até que chegue à idade limite (como se define mais abaixo). Esta relação de emprego 'vitalício' raramente é quebrada pelo empregado, e nunca pelo empregador, excepto em casos de má conduta. Nos últimos anos, tem havido algumas 'fugas' a esta tradição, especialmente em pequenas empresas; mais recentemente, condições económicas e laborais têm actuado como um impedimento à mudança de entidade patronal. Apesar das indicações de que está a ocorrer uma alteração, o conceito de emprego 'vitalício' assume ainda uma grande força nas relações empregador - empregado.

- Progressão Salarial - no Japão, o salário inicial de um empregado é baseado, principalmente, no grau da sua educação. Uma vez empregado, a progressão salarial é baseada, quase na sua totalidade, na antiguidade. Tal tem resultado em disparidades entre ganhos e produtividade, especialmente à medida que

o empregado envelhece. Esta situação conduziu à adopção de uma idade limite normal, que é inferior à idade limite assumida num país industrializado, com uma forte ética laboral. Contudo, é frequentemente oferecido o 're-emprego'- quer na mesma companhia, quer noutra - numa base não permanente, àqueles que trabalham para além da idade limite normal.

- Idade Limite - As regulamentações laborais e os acordos colectivos de trabalho da maioria das companhias nipónicas, estabelecem uma idade limite, que é a idade à qual o emprego regular de um trabalhador deve cessar. Ela não marca o início de uma vida de reduzida actividade ou de grande ócio, tal como o termo "reforma" sugere em muitos países ocidentais. Um empregado que atinja a idade limite deve acabar a sua relação de emprego com a empresa onde trabalha e receberá um benefício de indemnização e/ou um benefício de pensão. Alguns indivíduos serão recolocados temporariamente pela mesma companhia e receberão uma compensação reduzida, não ganhando benefícios adicionais de reforma. Outros trabalharão em companhias, de algum modo ligadas à empresa anterior, ou encontrarão emprego noutra local.

Até muito recentemente, a idade limite era de 55 anos. Contudo, devido ao rápido envelhecimento da população, o Governo estimulou fortemente as empresas, no sentido de adoptarem uma idade limite de 60 anos. A par com o aumento da idade limite, existe uma moderação no sistema de progressão salarial. Hoje, à data em que o empregado atinge os 50 anos, os seus ganhos não crescerão tão rapidamente como cresceriam sob o antigo sistema, e serão frequentemente congelados no período de 5 a 10 anos que precede a idade limite.

Um estudo de 1990, do Ministério do Trabalho, mostrou que a idade limite mais habitual é de 60 anos, particularmente em companhias grandes. Cerca de 89,1% das Companhias com 5000 ou mais empregados e 82,8% das Companhias com 1000 a 4999 empregados, utiliza aquela idade. Em 1985, os rácios eram de 72,8% e 52,2%, respectivamente - uma forte indicação dos resultados da pressão do Governo para aumentar a idade de reforma.

No passado, alguns empregadores tinham idades limites diferentes para homens e mulheres, como por exemplo 60 anos para homens e 55 para mulheres (análogamente à idade de reforma da Segurança Social). Idades limites diferentes, por sexo, são agora consideradas antagónicas à legislação que proíbe a discriminação sexual.

#### 2.1.4. DISCRIMINAÇÃO SEXUAL

No passado, as mulheres japonesas eram relegadas para uma posição inferior no mercado de emprego. Uma rapariga deveria trabalhar num escritório, loja, hotel ou restaurante, desde a altura em que saía da escola até à altura em que casava e iniciava uma família. Não havia quaisquer oportunidades de carreira para elas nas companhias japonesas; o mundo dos negócios era dominado pelos homens. Esta situação está a alterar-se, principalmente devido à influência do Ocidente. Face à incapacidade de contratar empregados suficientemente competentes a níveis competitivos de ordenados, as companhias começaram a contratar mulheres para posições de responsabilidade.

Em 1986, foi 'activada' uma lei que proibía a discriminação de mulheres nos empregos, com o propósito de todas as Companhias passarem a considerar as mulheres como trabalhadores para emprego permanente e vitalício, tal como os homens, desde que a mulher expressasse desejo em prosseguir uma carreira.

#### 2.1.5. OUTROS FACTORES

Existem outros factores que condicionam o desenvolvimento do pagamento de indemnizações terminais e dos planos de benefícios de reforma no Japão. Dois dos mais importantes são o rápido envelhecimento da população e as alterações da relação familiar.

O crescimento do número de japoneses com 65 ou mais anos tornou-se a principal preocupação do Governo. Em 1980, 8,6% da população tinha mais de 65 anos, tendo esta percentagem aumentado para 10,3% em 1985; no ano 2000 é expectável que esta percentagem atinja os 16,3% e em 2025 pensa-se que ronde os 23,4%. Antecipando o rápido envelhecimento da população, as companhias estão a substituir

gradualmente o tradicional sistema em que o salário é baseado na antiguidade, por outro em que o salário seja essencialmente baseado na *performance* individual. Esta tendência tem sido acelerada pela necessidade de especialização individual, quando os requisitos laborais exigem conhecimentos especiais. No passado, os filhos tomavam a responsabilidade dos pais reformados. A tendência actual é que os filhos conduzam vidas independentes, longe dos seus pais. Tem-se também tornado mais difícil, para eles, proporcionar apoio financeiro aos pais reformados. As mudanças na estrutura da família tradicional têm sido acompanhadas por uma crescente importância das anuidades em prole dos capitais, como forma de rendimento na reforma.

O rápido envelhecimento da população, juntamente com a eventual redução das pensões sob a Reforma da Segurança Social, conduziram ao sentimento de que a cobertura privada das pensões deve expandir-se nas pequenas e médias empresas, devendo, no entanto, existir uma maior flexibilidade e uma mais fácil administração.

### 2.1.6. FACTORES LEGAIS E FISCAIS

Tal como na maioria dos países, também no Japão a forma do plano de benefícios dos empregados é fortemente influenciada por pressões fiscais e considerações legais. Antes de 1962, praticamente todos os benefícios de reforma eram pagos por meio de uma indemnização, não financiada. Como foi previamente descrito, foram implementadas correcções à lei fiscal em 1962, com o sentido de encorajar as empresas a adoptar planos financiados que pagassem benefícios de reforma sob a forma de anuidades com a opção de pagamento de capital. Em 1966, a lei da Segurança Social foi alterada para permitir que mais empresas proporcionassem benefícios de reforma relacionados com a parte fixa do benefício da segurança social. Nas duas décadas seguintes, não teve lugar qualquer alteração significativa na legislação relacionada com os planos de pensões ocupacionais, apesar de ter havido uma grande reforma na Segurança Social. Contudo, as restrições ao financiamento e administração dos planos alternativos de segurança social começaram, recentemente, a ser menos fortes.

### 2.1.7. DESENVOLVIMENTO DO PLANO

No Japão, o procedimento habitual para o desenvolvimento de um plano de pensões consiste no recurso do empregador ao serviço de um banco ou de uma companhia seguradora no sentido de elaborar o *design* desse plano. Estas instituições financeiras têm geralmente contactos dentro do Departamento Nacional Japonês de Fiscalidade, onde podem obter uma 'orientação administrativa' na elaboração do plano.

Nos últimos anos, várias empresas internacionais de consultoria firmaram escritórios no Japão. Os seus clientes são essencialmente multinacionais, mas algumas destas firmas estão agora a tentar fomentar, também, clientes locais.

O processo de consultoria significa que o facto de submeter o plano final a aprovação oficial é pouco mais que uma formalidade, uma vez que quaisquer pontos invulgares ou questionáveis terão já sido eliminados pelo *designer* ou aprovados pelo Departamento Fiscal, durante o percurso.

## **2.2. PLANOS DE INDEMNIZAÇÕES POR CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO, NÃO FINANCIADOS**

Tradicionalmente, os benefícios de reforma no Japão têm sido proporcionados através de planos de pagamentos de capitais - indemnizações por cessação do contrato de trabalho - não financiados. Sob tal plano, os benefícios são pagos por cessação do emprego, em qualquer caso, incluindo morte ou passagem à situação de reforma. O conceito do emprego vitalício, práticas de progressão salarial e idade limite fizeram renascer a tradição de pagar um benefício final, por reforma, através de um capital. Os benefícios não são fundeados; são proporcionados numa base de *pay-as-you-go*, apesar de algumas responsabilidades poderem ser contabilizadas internamente pela empresa, através da criação de uma reserva, de modo a poderem ser fiscalmente deductíveis.

O pagamento de indemnizações não financiadas persiste como a forma mais comum de benefício de reforma, apesar dos incentivos fiscais ou de outras medidas criadas para encorajar o pagamento de benefícios financiados. Em 1990, 53.1% das companhias com Capital Social entre 100 milhões de ienes e 1,000 milhões de ienes, e 76.4% das companhias com Capital Social superior a 1,000 milhões de ienes, tinham *book reserves* com isenção fiscal. Contudo, como se pode ver no quadro VII, um número crescente de empresas está a proporcionar benefícios de pensões, parcial ou totalmente fundeados, de modo a satisfazer o compromisso de pagamento da indemnização.

Um *survey* conduzido pelo Ministério do Trabalho e compreendendo 6,000 grandes companhias mostra que o custo total das pensões e das indemnizações, durante o período de 3 anos que acabou em 1988, representou 5% da remuneração total paga. Em média, os planos de benefícios de indemnizações não financiados, atingiram cerca de 71.5% dos custos totais de pensões e indemnizações em 1975, tal cifra desceu para 64.7% em 1980, 55.8% em 1985 e 60.8% em 1988. Em companhias com 30-99 empregados, o custo médio mensal, por empregado (reforma e indemnização), é de 6,372 ienes (dos quais 50.1% é para benefícios de indemnizações), enquanto que este valor é de 32,425 ienes (67.6% para benefícios de indemnizações) em companhias com 5,000 ou mais empregados.

### 2.2.1. PAGAMENTO DE BENEFÍCIOS

No sentido exacto da palavra, não há qualquer requisito legal para pagar benefícios de indemnização por cessação de contrato de trabalho, mas as provisões para o seu pagamento estão normalmente especificadas nos regulamentos de trabalho da companhia ou nos Acordos Colectivos de Trabalho. Os benefícios são pagos independentemente do motivo da indemnização e incluem morte, invalidez, reforma ou demissão desde que o requisito de antiguidade mínimo esteja satisfeito.

Para indemnização involuntária (ex. reforma, morte, invalidez), os benefícios são usualmente pagos se o empregado tiver 1 ou 2 anos de serviço e, por vezes, menos.

Para indemnização voluntária (ex. demissão do empregado), os benefícios são usualmente pagos se o empregado tiver, pelo menos, 3 anos de serviço.

### 2.2.2. MONTANTE DOS BENEFÍCIOS

A indemnização por cessação de contrato de trabalho é paga através de um capital, e o seu montante é definido como um múltiplo do 'salário base' à data da cessação. O múltiplo depende dos anos de serviço e da indemnização ser voluntária ou não.

É praticamente impossível identificar benefícios 'típicos' de indemnização por cessação laboral, ou mesmo, fazer comparações de tais benefícios entre companhias, uma vez que:

(1) A relação entre o 'salário base' sobre o qual o benefício é calculado, e a remuneração efectivamente recebida ('salário regular') varia muito de empresa para empresa, dependendo da adição de vários subsídios ao salário base. Um *survey*, sobre várias Companhias, conduzido pela Comissão de Relações Centrais Laborais, mostra que, em média, o salário base é igual a 61.4% do salário regular.

(2) A tabela dos multiplicadores do salário base, que funciona como o aspecto essencial do plano, varia consideravelmente de empresa para empresa; as grandes companhias tendem a usar maiores multiplicadores.

Básicamente, há dois conjuntos de tabelas de benefícios, uma para terminação involuntária (reforma, invalidez, morte ou dispensa) e outra para terminação voluntária. Os benefícios podem ser retidos se o empregado for despedido por justa causa. Geralmente os benefícios são menores em caso cessação voluntária.

**QUADRO VII:**

<b>EMPRESAS COM ESQUEMAS DE SUBSÍDIOS DE REFORMA</b>				
<b>ANO</b>	<b>APENAS PAGAMENTO DE CAPITAL</b>	<b>APENAS PLANOS DE PENSÕES FINANCIADOS</b>	<b>PLANOS DE PENSÕES PARCIALMENTE FINANCIADOS</b>	<b>SEM SISTEMA</b>
1975	67.1%	13.2%	19.7%	9.3%
1981	55.4%	18.5%	26.2%	7.9%
1985	51.9%	14.3%	33.8%	11.0%
1989	49.3%	11.3%	39.3%	11.1%

**2.2.3. TENDÊNCIAS ACTUAIS**

Os planos não financiados (incluindo aqueles que são financiados por uma *book reserve*) continuam a ser o principal método de financiar benefícios de pagamento de indemnizações por cessação laboral. Contudo, um número crescente de companhias tem vindo a adoptar planos de pensões para ir ao encontro dos compromissos assumidos por pagamento das referidas indemnizações, havendo a opção de receber um capital; em muitos casos, uma parcela da responsabilidade de pagamento da indemnização é fundeada, tal como estabelecido sob os termos das rectificações de 1962 à lei fiscal (ver subcapítulo 2.3.).

Prevê-se que a continuação do sistema de pagamentos das indemnizações não financiadas cause problemas crescentes, devido ao rápido aumento do número de reformados. Assim, antecipa-se que um número crescente de companhias continuará a mudar de planos não financiados para planos de pensões que sejam parcial ou totalmente financiados. Esta tendência é salientada no quadro VII, que, por sua vez, se baseia num Survey de 1989 sobre 6,000 companhias, conduzido pelo Ministério do Trabalho. Quase todas as companhias com mais de 1,000 empregados têm um sistema de reformas; em 1989, 99.5% destas companhias tinham um plano, e 73.5% tinham um plano de pensões parcialmente financiado. Para companhias com 30 a 99 empregados, 86.1% tinham um plano e 29.3% tinham planos de pensões parcialmente financiados.

**2.3. PLANOS DE PENSÕES ELEGÍVEIS PARA BENEFÍCIOS FISCAIS OU PLANOS DE PENSÕES QUALIFICADOS (PPQ)**

As práticas tradicionais de emprego 'vitalício' e da importância da antiguidade, reunidas com um número crescente de trabalhadores velhos, conduziu a um lento crescimento nos salários e nos benefícios de reforma. Por outro lado, as alterações nas situações económica e laboral japonesas forçaram as empresas a fazer esforços no sentido de reduzir os seus custos. Dado estes antecedentes, as pensões de reforma qualificadas têm vindo a tornar-se crescentemente populares devido ao tratamento fiscal favorável introduzido pelas alterações de 1962 da Lei Fiscal. Estes benefícios fiscais produzem uma melhor situação financeira para as companhias, na elaboração dos benefícios de reforma. Por vezes, a expressão 'pensão aprovada' é usada em vez de 'plano de pensões qualificado fiscalmente' ou 'plano de pensões elegível para benefícios fiscais'. No passado, especialmente nas grandes companhias, a pensão elegível para benefícios fiscais foi introduzida como um segundo plano de benefício, complementando o tradicional recebimento de um capital.

Em 31 de Março de 1992, existiam 90,434 PPQ, com mais de nove milhões de participantes. Os seus activos financeiros atingiam os 14,105,496 milhões de ienes.

As rectificações de 1962 ao decreto lei da fiscalidade estabeleceram mínimos *standards* para os PPQ, de tal modo que a aprovação destes planos permanece com o Ministério das Finanças.

De modo a criar um PPQ, uma Empresa deve ter, pelo menos, 15 empregados. O plano deve ser constituído com o propósito de pagar pensões de reforma.

O plano deve seguir os pressupostos actuariais estabelecidos, e devem ser efectuadas revisões dos cálculos actuariais, pelo menos uma vez em cada 5 anos.

As contribuições devem ser calculadas numa base pré-determinada, tal como uma percentagem fixa do salário ou um montante fixo. Apesar das reservas poderem ser transferidas para outro PPQ ou para o Fundo de Pensões para Empregados, elas não podem reverter para o empregador. Caso o plano cesse, as reservas devem tornar-se propriedade dos participantes.

O plano não deve ser discriminativo em elegibilidade ou em provisões de benefícios.

Os directores da Companhia são, habitualmente, excluídos destes planos.

### 2.3.1. ELEGIBILIDADE

A maioria dos PPQ cobre todos os empregados em *full-time* a partir da data de admissão na empresa; contudo, alguns planos cobrem apenas os empregados após terem adquirido uma antiguidade mínima exigida, por exemplo, 1 ano de serviço. Não são comuns requisitos de idades mínimas.

### 2.3.2. PAGAMENTO DE BENEFÍCIOS

Os PPQ são, geralmente, criados para pagar benefícios de reforma após uma carreira de, pelo menos, 15 ou 20 anos de serviço e após o empregado atingir 55 ou 60 anos. Um estudo de Setembro de 1988, que continha uma amostra de 410 grandes e médias empresas, conduzido pela Federação Japonesa das Associações de Empregadores, revelou que 12.7% das empresas tinham uma idade normal de reforma de 55 anos, 18.5% tinham uma idade de reforma entre 56 a 59, e para 67.5% a idade de reforma era 60 anos. As restantes (1.3%) tinham uma idade de reforma de 61 ou mais anos.

Apesar de ter recebido o seu benefício de pensão, o empregado pode continuar a receber rendimento proveniente de trabalho.

Os benefícios são pagos em caso de morte, invalidez, ou cessação do contrato de trabalho antes da reforma. As condições são semelhantes às dos planos não financiados de indemnizações por cessação do contrato laboral (isto é, 1 ou 2 anos de serviço para uma cessação involuntária e 3 anos de serviço para uma cessação voluntária).

Para receber aprovação, um PPQ deve estar estruturado de modo a pagar os benefícios sob a forma de renda. Contudo, a maioria dos planos permite ao empregado trocar a anuidade pelo recebimento de um capital. Assim, de facto, em pequenas companhias (incluindo subsidiárias de multinacionais), poucos planos pagam rendas, apesar de todos estarem estruturados para isso. Nas grandes companhias, as rendas tendem a ser a opção mais frequente. No entanto, a dimensão da escolha das anuidades varia muito, dependendo do facto do plano ter sido desenhado para fazer o melhor uso das leis fiscais.

### 2.3.3. FORMA DO BENEFÍCIO

Estatísticas sobre uma amostra de 5,958 novos planos, elaboradas entre 1 de Abril de 1991 e 31 de Março de 1992, mostram que quase todos os novos planos proporcionam anuidades pagas durante um período fixo; 97.8% dos planos paga as pensões durante 10 anos. Alguns planos, especialmente os das multinacionais, proporcionam rendas vitalícias com a garantia que elas serão pagas ao rendeiro ou aos seus sobreviventes durante um período de, pelo menos, 10 anos (ou, em alguns casos, 15 anos); esta provisão é conhecida como uma provisão para uma renda de pagamentos certos de 10 ou 15 anos.

Uma anuidade a 10 anos é a forma predominante de benefício, principalmente porque o aumento da esperança de vida (20.10 anos para homens e 24.57 anos para mulheres, à idade de 60 anos) teria como consequência um maior custo das pensões e/ou menores níveis de benefício, caso fosse escolhido um maior período.

Também em muitos casos, um PPQ é constituído para financiar planos de pagamento de indemnizações por cessação de contrato de trabalho; nestas situações, a conversão para uma anuidade paga durante um

#### 2.4.1. REQUISITOS

Em geral, todas as condições exigidas a um PPQ normal devem ser satisfeitas por um plano de um Fundo de Pensões para Empregados - quer no que respeita à parte 'contratada' (porção básica), quer aos benefícios adicionais. Adicionalmente, estes planos devem satisfazer outros requisitos, tais como:

1) Criação do FPE - Apenas a uma empresa com 500 ou mais empregados é permitido contribuir para esquemas de benefícios alternativos ao programa de pensões da Segurança Social, através da constituição de um FPE. Na prática, é exigido um grande número de empregados para tornar um FPE, financeira e administrativamente, viável. A empresa pode estabelecer um único plano para ela própria ou um plano para a empresa-mãe e para as suas subsidiárias; no último caso, deve existir, pelo menos, um total de 800 empregados participantes do plano. Às pequenas companhias dentro da mesma indústria - quer estejam espalhadas pelo país, quer estejam localizadas numa só área - é permitido criar planos multi-empresas; o total de empregados abrangidos por tais planos deve ser de, pelo menos, 2.000. Cerca de 35% dos planos FPE são planos uni-empresa, 34% são planos de empresas mãe/subsidiárias e 31% são planos multi-empresas.

É necessário o consentimento de mais de metade dos empregados em cada instalação industrial ou localidade, assim como a de qualquer sindicato representativo de mais de 1/3 de todos os trabalhadores afectos. O FPE deve ser estabelecido como uma entidade legal que é administrada separadamente dos negócios da empresa.

2) Cobertura - Um plano de FPE deve cobrir todos os empregados da empresa (ou do grupo multi-empresas) que estão obrigatoriamente abrangidos pela Segurança Social.

3) Benefícios a substituir - Apenas a parte da pensão da Segurança Social relacionada com os ganhos pode ser substituída pelo plano privado. O fundamento lógico para esta limitação é que o incremento suplementar das pensões da Segurança Social representa uma redistribuição social do rendimento, o que apenas pode ser devidamente conduzido por acção directa do Governo.

Desde 1973 que os salários usados no cálculo da pensão da Segurança Social têm sido revalorizados de acordo com um índice salarial, sendo os benefícios, durante o seu pagamento, também ajustados. Esta parte dinâmica do benefício relacionado com os ganhos, não pode ser 'contratada' particularmente; ela é paga sob o programa de Segurança Social e não sob um plano privado. Assim, o benefício básico do FPE é baseado nos salários médios da carreira sem a aplicação de quaisquer factores de ajustamento.

As pensões de sobrevivência e invalidez da Segurança Social também não podem ser 'contratadas' por planos privados. Estes benefícios são apenas pagos pelo esquema estatal.

Os benefícios de um FPE consistem em 2 componentes - as partes básica e adicional.

Benefícios Básicos - O benefício básico contratado fora do Estado deve ser, pelo menos, de 101% do benefício da Segurança Social que substitui. A parcela de substituição ou o 'benefício equivalente' deve ser pago através de rendas vitalícias, mas os benefícios que ultrapassam os 101% são, normalmente, pagos através de uma renda vitalícia com pagamentos garantidos por 10 ou 15 anos; alternativamente, o plano pode proporcionar o pagamento de um capital em vez do benefício suplementar ou excedentário. Devido à Reforma de 1986, a taxa de benefícios da pensão da Segurança Social, relacionada com os ganhos, tem vindo a ser gradualmente reduzida de 1,00% dos salários médios revalorizados da carreira para 0.75% sobre um período de 20 anos. Assim, a pensão básica proporcionada através de um plano 'privado', variará entre 0.76% e 1.01% dos ganhos médios da carreira, multiplicado pelos anos de serviço. O montante de substituição exacto dependerá da data de nascimento; para os que nasceram depois de 1946, a taxa será de 0.76%.

Benefícios Adicionais - O benefício adicional deve ter um valor actuarial pelo menos 30% maior que o valor da pensão da Segurança Social que ele substitui. Deste modo, o benefício habitual do FPE será 130% do benefício da Segurança Social, podendo atingir os 150%. Por exemplo, um indivíduo nascido em 1946 ou posteriormente estará coberto por um benefício total - básico e adicional - de 0.975% até 1.125% dos ganhos ( $130% \times 0.75%$  até  $150% \times 0.75%$ , por ano de participação).

O *design* mais típico do benefício é o de proporcionar uma pensão com duas vertentes. A 1ª vertente diz respeito à pensão básica, equivalente à pensão da Segurança Social relacionada com os ganhos, sendo a 2ª vertente relativa à pensão adicional. O benefício adicional pode ser pago através de uma renda vitalícia ou através de um capital, que é inferior ao valor actual do benefício excedentário caso ele tivesse sido pago como uma renda durante 10 ou 15 anos. Assim, o empregado coberto pelo FPE receberá uma renda vitalícia igual a, pelo menos, 130% do seu benefício da Segurança Social; qualquer benefício em excesso pode ser pago através de uma renda de período fixo (normalmente 15 anos).

#### 2.4.2. IDADE DE REFORMA

O benefício FPE é pago a partir dos 60 anos, ou à data em que o empregado deixe de trabalhar para a empresa, caso essa data seja posterior à data do seu 60º aniversário. O empregado pode ter rendimento de outro emprego e ser elegível para o benefício do plano FPE. Por outro lado, um empregado que não esteja abrangido por esquemas alternativos 'privados' (isto é, que receba apenas o benefício da Segurança Social), não é elegível para receber o benefício da Segurança Social antes dos 60 anos, ou à data da cessação de todo o emprego, caso tal aconteça mais tarde.

#### 2.4.3. CONTRIBUIÇÕES

As contribuições para a parte básica do FPE não devem ser inferiores ao montante da redução nas contribuições para a Segurança Social que resultou do 'investimento' em planos não-estatais. Os requisitos a que as contribuições devem obedecer, para a parte básica, são os seguintes:

#### QUADRO VIII:

	EM JANEIRO DE 1992		EM JANEIRO DE 1993	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
<b>Segurança Social</b>				
Só Programa Estatal	14.5%	14.3% <sup>(1)</sup>	14.5%	14.45% <sup>(1)</sup>
Programas não-estatais	11.3%	11.3%	11.3%	11.45%
<b>Contribuição Mínima para o FPE</b>	3.2%	3.0%	3.2%	3.0%

<sup>(1)</sup> A taxa para as mulheres aumentará 0.15% por ano até igualar a taxa masculina.

#### 2.4.4. ADMINISTRAÇÃO

O FPE deve ser estabelecido como uma entidade legal independente e deve ser administrado separadamente dos negócios da empresa. O administrador deve ser reconhecido pelo Ministério da Saúde e Bem Estar. No passado, apenas as Companhias de Seguros de Vida e os Bancos Fiduciários estavam autorizados a prestar serviços administrativos e actuariais, mas em 1987 essa autorização foi alargada a outras entidades.

#### 2.4.5. CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A pensão básica do FPE deve ser preservada quando um empregado cessa o seu contrato de trabalho com uma empresa que tenha um plano não-estatal. Os direitos adquiridos da pensão são assegurados por dois métodos:

- a. se a cessação tiver lugar após 10 anos de participação, os direitos à pensão ficam garantidos através da compra de uma renda diferida, dentro da instituição de financiamento. Por solicitação do FPE, o período de 15 anos pode ser substituído por um período de 10 anos.
- b. para todos os outros casos de cessação laboral, os registos e reservas necessários para pagar os benefícios são transferidos para a Associação dos Fundos de Pensões para Empregados, que é a 'carteira de compensação' para todos os planos particulares. A Associação pagará o benefício devido, quando o participante se reformar.



Os benefícios adicionais são, usualmente, pagos sob a forma de capital após a cessação do emprego. Este facto é consistente com a filosofia de que os benefícios adicionais são afins dos pagamentos de indemnizações por cessação de contrato de trabalho.

#### 2.4.6.FIM DO PLANO

Por término de um plano de FPE, o montante que cobre as responsabilidades actuariais para com os benefícios equivalentes deve ser transferido, para a Associação dos Fundos de Pensões para Empregados, que assume a responsabilidade total por aquele tipo de benefícios. Quaisquer activos que ultrapassem os montantes equivalentes são distribuídos aos membros do plano por meio de um capital. Se o término do plano for devido a insolvência do FPE, a Associação dos FPE garante 30% do benefício equivalente.

#### 2.4.7.VANTAGENS

As principais vantagens salientadas pelas empresas para contratar esquemas de Segurança Social privados, através de um FPE, são as seguintes:

- 1) há uma gestão privada de uma parte das pensões dos empregados;
- 2) uma parte dos activos financeiros do FPE pode ser investida sob a gestão de um comité de gestão interno, ou por conselheiros de investimentos externos. Esta opção não é viável nos planos de pensões que não estejam sob um FPE;
- 3) são válidas as mesmas vantagens fiscais que para os PPQ (referidas na secção 2.6.).

#### 2.4.8.DESVANTAGENS

As principais desvantagens de um FPE, particularmente no que respeita aos benefícios adicionais que podem ser proporcionados sob um PPQ regular, são as seguintes:

- 1) há regulamentos estatais mais rigorosos para os PPQ;
- 2) o plano deve ser financiado através de seguros ou de um Banco Fiduciário; não são permitidas *book reserves*, tal como acontece nos planos não financiados de pagamento de indemnizações por cessação de contrato laboral;
- 3) há limitações nos tipos de benefícios que podem ser estabelecidos. O benefício equivalente ou básico deve ser pago através de uma renda vitalícia; uma parcela do benefício adicional - pelo menos 30% do benefício equivalente - também deve ser paga através de uma anuidade. Assim, apenas a parcela excedentária aos 130% relativa ao benefício equivalente, pode ser paga como uma renda de pagamentos certos (por exemplo, durante 10 anos). Contudo, o benefício total adicional (incluindo os 30%) pode ser pago através de um capital, se o empregado assim o desejar;
- 4) se a média de idades dos trabalhadores for elevada, o custo dos benefícios equivalentes será maior;
- 5) as despesas serão maiores devido às responsabilidades administrativas acrescidas e às restritas regulamentações.

### **2.5.FINANCIAMENTO**

Um PPQ ou um FPE devem ser financiados ou através de um Fundo Fiduciário gerido por um Banco, ou através de um contrato de seguro com uma Companhia Seguradora Vida.

Um plano de pagamento de indemnizações por cessação de contrato de trabalho não preenche os requisitos de financiamento de um PPQ ou de um plano FPE. O seu financiamento pode ser efectuado sob a forma de *pay-as-you-go* ou recorrendo a uma *book reserve*. Se a empresa decidir reconhecer, na sua contabilidade, a responsabilidade para com benefícios de indemnização, a lei fiscal permite-lhe ter uma dedução para alocações às *book reserves* (as deduções fiscais serão aprofundadas na secção 2.6.)

De modo a proteger os direitos dos empregados, a lei laboral recomenda que, pelo menos, 25% da responsabilidade para com benefícios de indemnização seja financiada fora da empresa. Na prática, este requisito não é seguido.

Uma vez que não há dedução fiscal para as *book reserves* que excedam o limite acima referido, as empresas usam frequentemente uma combinação de métodos: estabelecem um PPQ para financiar uma parte do benefício total devido (e assim receber dedução fiscal) e proporcionam o resto do benefício através de uma *book reserve* (o máximo permitido por lei, de modo a obter isenção fiscal) ou através do sistema de *pay-as-you-go*. Geralmente, os benefícios financiados são proporcionados para aqueles empregados que já completaram uma determinada antiguidade (por exemplo, 20 anos); a parcela que não é financiada ou é assegurada através de uma *book reserve* ou é paga quando as responsabilidades se tornarem efectivas.

No ano que findou a 31 de Março de 1990, 5.9% de todas as companhias no Japão tinham constituídas, *book reserves* com isenção fiscal. As responsabilidades totalizaram 11,566,300 milhões de ienes, comparadas com 71,352 milhões de ienes em 1980. O uso das *book reserves* é mais usual nas grandes companhias; em 1990, 53.1% das companhias com um capital social entre 100,000 milhões de ienes e 1,000,000 milhões de ienes, e 76.4% daquelas que tinham um capital social superior a 1,000,000 milhões de ienes, tinham *book reserves* isentas de impostos.

Um PPQ deve ser financiado através de um Banco Fiduciário ou de uma Companhia de Seguros Vida. A lei exige que um PPQ tenha um mínimo de 15 empregados caso seja utilizado um contrato de seguro, e um mínimo de 100 empregados caso recorra a um Fundo de Pensões Fiduciário. Assim, os pequenos planos financiados são entregues a uma Seguradora, enquanto que os planos de dimensão média ou grande são parcial ou totalmente entregues a um Banco Fiduciário. Cerca de 10% de todos os PPQ e FPE são entregues a bancos, enquanto que a maioria dos restantes são totalmente seguros. Outros planos há que estão simultaneamente entregues à gestão dos Seguros e da banca.

Em 31 de Março de 1992, os activos financeiros dos PPQ e dos FPE totalizavam 42,925,561 ienes. Repare-se no quadro seguinte:

**QUADRO IX:**

	<b>ACTIVOS FINANCEIROS DOS PLANOS DE PENSÕES ELEGÍVEIS PARA BENEFÍCIOS FISCAIS</b>		<b>ACTIVOS FINANCEIROS DOS FUNDOS DE PENSÕES PARA EMPREGADOS</b>	
<b>ANOS (31/03/...)</b>	<b>ACTIVOS (em milhões de ienes)</b>	<b>PERCENTAGEM DE ACTIVOS SEGUROS</b>	<b>ACTIVOS (em milhões de ienes)</b>	<b>PERCENTAGEM DOS ACTIVOS SEGUROS</b>
1976	1,040,103	43.7%	1,437,939	19.9%
1979	2,008,187	43.4%	3,208,844	20.9%
1982	3,706,610	46.5%	6,031,223	24.3%
1985	6,199,346	50.2%	10,462,099	28.4%
1988	9,431,701	52.7%	16,908,811	30.4%
1989	10,459,177	53.1%	19,649,383	31.3%
1990	11,859,056	53.4%	22,487,822	32.3%
1991	13,026,877	54.1%	25,396,040	33.7%
1992	14,105,496	56.2%	28,820,065	34.8%

Às Associações de Ajuda Mútua das cooperativas agrícolas, também é permitido lidar com planos de pensões. Uma vez que funcionam como Companhias de Seguros, estão incluídas na categoria de 'seguradoras'; contudo, a sua acção sobre activos financeiros das pensões é limitada.

### 2.5.1. FINANCIAMENTO - SEGUROS

De acordo com as estatísticas mais recentes (1989), cerca de 90% de todos os planos FPE e PPQ estão em Seguradoras. Cerca de 79% dos planos abrange menos de 100 empregados e, como tal, não têm outra alternativa que não seja o seguro. Dos planos que abrangem grupos de 100 ou mais empregados, 54% estão seguros ou maioritariamente seguros, e 46% estão, total ou maioritariamente, depositados em Bancos Fiduciários. É habitual para médias e grandes empresas usar mais que um método de financiamento - uma *book reserve* (até ao limite permitido na lei fiscal), suplementada quer por benefícios de seguros quer por depósitos na banca.

Há 21 Companhias de Seguros Vida no Japão a 'oferecer' contratos para o seguro de pensões ou de planos de reforma. Todas elas são companhias japonesas e algumas estão especializadas em cobertura de grupos. Todos os benefícios de pensões são estabelecidos por contratos de rendas em grupo, sob os quais os fundos depositados na seguradora permanecem não alocados individualmente, pelo menos até que os empregados tenham direito aos benefícios.

Não há qualquer tarifa competitiva no mercado japonês para as pensões seguras. A hipótese de mortalidade, se existir, tem pouco efeito nos custos, devido à forma de cálculo do benefício; todos os seguradores usam a mesma tabela de mortalidade e as mesmas tarifas de prémios.

O prémio para uma empresa é um montante nivelado estabelecido por um período de 3 ou 5 anos. No final desse período, será efectuada uma revisão actuarial que estabelecerá um novo prémio.

A taxa técnica de juro é de 5.5%. O rendimento dos FPE durante o ano que findou em 31 de Março de 1989 foi de 8.52% líquido de encargos - e de 8.38% líquido de taxas e despesas.

Os encargos são os mesmos para todos os seguradores. Contudo, eles diferem por tipo de plano como a seguir se indica.

- PPQ - Planos de Pensões Qualificados para Efeitos de Benefícios Fiscais - as apólices seguras a partir de 2 de Julho de 1990 têm uma nova grelha de cargas. Para grupos já existentes, a nova grelha aplica-se à 1ª de duas datas: a data da avaliação após 1 de Outubro de 1990 (1 de Abril de 1991, para grupos com menos de 100 cabeças) e a data a que for alterado o método de financiamento. Sob o antigo sistema, os encargos estão apenas baseados no nível das contribuições anuais. O novo sistema baseia os encargos simultaneamente nas contribuições e no nível de activos do fundo, da maneira que se segue:

a. 0.10% a 0.65% dos activos no fundo corrente e 0.17% a 0.75% dos activos na conta independente (dependendo do nível dos activos), mais

b. uma carga baseada no montante das contribuições anuais, como o demonstra o quadro X:

**QUADRO X:**

CONTRIBUIÇÃO ANUAL	'NOVO' SISTEMA	ANTIGO SISTEMA
Até 1 milhão	8.0%	10.0%
1 a 3 milhões	3.2%	4.0%
3 a 10 milhões	1.6%	2.0%
Mais de 10 milhões	1.0%	2.0%

- FPE - Fundos de Pensões para Empregados - a carga consiste numa percentagem das contribuições anuais, numa percentagem dos activos dos fundos e num encargo de prestação de serviços.

Os encargos baseados em contribuições e em activos dos fundos são os seguintes:



#### QUADRO XI:

A PARTIR DE 1 DE ABRIL	CARGAS COMO PERCENTAGEM DA CONTRIBUIÇÃO ANUAL	VARIAÇÃO DAS CARGAS (dependendo da dimensão do fundo) COMO % DOS ACTIVOS (*)
1990	1.25%	0.038 a 0.025%
1991	1.00%	0.075 a 0.050%
1992	0.75%	0.113 a 0.075%
1993 e depois	0.50%	0.150 a 0.100%

(\*) *As taxas apresentadas são de investimentos com os activos correntes do Segurador; para contas separadas, elas são superiores.*

A carga cobrada por prestação de serviços é a mesma para Seguradoras e para Bancos. Ela é baseada na fórmula do benefício, no número de participantes e de pensionistas, e nos serviços prestados (actuarial, pagamento de benefícios e outras tarefas administrativas). Antes de 1985, era usada uma fórmula mais complexa, baseada nas contribuições e na prestação de serviços.

Os contratos de seguros de rendas no Japão têm participação nos lucros da Seguradora. Contudo, os dividendos são baseados na experiência total da Seguradora e não na experiência do contrato individual. O Ministério das Finanças aprova o nível dos dividendos pagos, e a aprovação é garantida a um nível tal, que seja satisfatório para todos os seguradores.

Os investimentos das Companhias Seguradoras Vida japonesas são largamente diversificados. Excepto no caso dos títulos com rendimento fixo e com garantia, os investimentos estão sujeitos a limitações, por amplas categorias. O quadro XII indica essas restrições.

#### QUADRO XII

CATEGORIA	SUBCATEGORIAS PRINCIPAIS	PERCENTAGEM LIMITATIVA
<b>GRUPO I</b> Garantia Principal	Depósitos bancários, empréstimos, obrigações estatais dos municípios, obrigações comerciais, fundos de tesouraria	Sem Limite
<b>GRUPO II</b> Títulos do tipo acções	Bónus e acções de empresas, unidades de participação em fundos de acções	Não mais de 30%
<b>GRUPO III</b> Imobiliário, etc.	Imobiliário, unidades de participação em fundos de investimento imobiliário	Não mais de 20%

Os títulos em moeda estrangeira não podem exceder 30% de todos os activos.

No passado, apenas era permitido às Seguradoras colocar as contribuições para as pensões na sua conta corrente, sendo depois investidas com todos os outros activos financeiros da companhia. A Seguradora garantia um rendimento de, pelo menos, 5.5%, quer para os PPQ quer para os FPE; os activos em excesso, calculados anualmente com base na *yield* corrente, despesas, etc., eram aplicados, principalmente, para reduzir a responsabilidade por serviços passados não financiados.

Actualmente, as Seguradoras Vida japonesas estão habilitadas a oferecer contas de investimento separadas dos seus activos correntes, para os PPQ (a partir de Julho de 1990) e para os FPE (a partir de Abril de 1990).

De acordo com as novas regras, as contribuições podem ser investidas num Banco Fiduciário ou numa Seguradora, sob os acordos tradicionais, ou ainda, podem ser colocadas numa associação ou mistura de contas separadas. Em face da última aproximação, as novas contribuições dos FPE ou PPQ podem ser usadas para comprar unidades de uma conta ou fundo, que é mantido à parte dos activos comuns da Seguradora. De modo a que esta conta independente tenha uma diversidade de investimentos e custos de administração comparativamente baixos, os activos de vários fundos de pensões são associados e geridos como um único fundo autónomo. Apesar de existirem restrições ao investimento (quadro XII), quer para Seguradoras quer para Bancos, o uso de uma conta autónoma tem a possibilidade de obter um melhor retorno do investimento do que seria possível sob o tradicional acordo de seguros.

No passado, os activos dos FPE apenas eram investidos ou por Bancos Fiduciários ou por Companhias de Seguros. Contudo, a partir de Abril de 1990, os FPE no activo durante pelo menos 8 anos podem pedir autorização ao Ministério da Segurança Social para ter parte dos seus novos activos investidos por conselheiros externos de investimentos, independentes do Banco ou da Seguradora. Seguem-se as regras principais:

- 1) O novo rendimento para o fundo (contribuições e ganhos de investimentos) pode ser investido sob este acordo não-associativo;
- 2) Até um terço do total do fundo, conhecido como a 'zona livre', pode ser investido por um conselheiro de investimentos, por um comité interno de gestão ou numa conta separada. O restante pode ser investido da maneira tradicional, ou num fundo autónomo, como descrito em cima;
- 3) Os activos sob a gestão separada de um conselheiro de investimentos devem estar acima do limite estabelecido pelo Ministério das Finanças (actualmente 1,000 milhões de ienes). Não há limites para contas autónomas;
- 4) A parcela do fundo controlada pelo conselheiro de investimentos pode ser investido com maior flexibilidade da que é possível sob um acordo fiduciário ou sob um contrato de seguros; pelo menos 50% dos activos devem ser investidos em títulos de rendimento fixo (tal como para as seguradoras e para os bancos), com um máximo de 50% em acções vulgares e 50 % em investimentos em moeda estrangeira. Se o fundo tiver activos no valor de, pelo menos, 50,000 milhões de ienes, também pode preferir ter os seus novos activos geridos por um comité de investimentos interno; contudo, os activos devem ser essencialmente investidos em obrigações e em outros títulos que não sejam acções.

A opção de colocar os activos em contas separadas ou tê-los geridos por um conselheiro de investimentos não é válida para os PPQ.

### 2.5.2. FINANCIAMENTO - FUNDOS EM BANCOS FIDUCIÁRIOS

Actualmente, uma boa percentagem das grandes empresas japonesas financia os seus benefícios de reforma através de um acordo de pensões num Banco Fiduciário. Contudo, os Fundos de Pensões de algumas grandes companhias são frequentemente financiados por mais de um método.

Há oito bancos japoneses que lidam com Fundos de Pensões; um deles é um banco comercial com um Departamento de Fidúcia e os restantes sete são Bancos Fiduciários. Estes são bancos que tradicionalmente se especializaram em 'Fundos Monetários' - fundos associados que operam sob legislação governamental com garantia de capital e com garantia de uma taxa de juro mínima. Em 1985, foi dada autorização a 9 bancos estrangeiros (6 americanos, 2 suíços e 1 inglês) para manobrar com investimentos de pensões. Em 31 de Março de 1989, eles detinham activos de pensões no valor de 31,220 milhões de ienes - cerca de 0.17% dos activos das pensões geridos pelos Bancos Fiduciários.

Os investimentos dos Fundos de Pensões dos bancos estão sujeitos às mesmas limitações aplicáveis às Companhias de Seguros Vida. Sob o método de fidúcia, os activos podem ser directamente investidos, ou colocados em contas associadas. Um dos maiores bancos fiduciários japoneses tem 15 fundos associados, cada qual com a sua estratégia de investimento: sete fundos de títulos nacionais, quatro fundos de

obrigações nacionais, dois fundos de acções estrangeiras e dois fundos de obrigações estrangeiras. O banco determina os investimentos de cada fundo de pensões em consulta com os patrocinadores e conselheiros do fundo. Os investimentos são baseados em características especiais do fundo, no clima corrente de investimentos, etc. É exigida ao fideicomissário completa discrição sobre os investimentos dos fundos, o que significa que o empregador não pode tomar decisões de investimento, directamente. Como o quadro seguinte mostra, os investimentos dos activos das pensões nos Bancos Fiduciários, passaram da euforia dos empréstimos a favor de um crescente investimento em obrigações, acções ou títulos estrangeiros.

#### QUADRO XIII:

	MARÇO 1989	MARÇO 1987	MARÇO 1986	MARÇO 1980	MARÇO 1975
Empréstimos	15.6%	16.8%	20.3%	40.7%	52.5%
Bilhetes do Tesouro	4.9%	9.3%	12.9%	14.8%	15.2%
Obrigações	32.9%	31.3%	38.2%	31.3%	17.3%
Acções	27.3%	24.6%	16.0%	11.4%	10.9%
Títulos Estrangeiros	14.4%	15.6%	9.5%	-	-
Outros	4.9%	2.4%	3.1%	1.8%	4.1%
<b>Activos (biliões de ienes)</b>	<b>18,408</b>	<b>14,107</b>	<b>12,208</b>	<b>4,508</b>	<b>1,281</b>

Durante o período de 12 meses que acabou em 31 de Março de 1989, os activos dos Fundos de Pensões para Empregados tinham um retorno de investimento médio de 8.58% antes de despesas, baseado em valor contabilístico. Após dedução de despesas, foi garantida uma taxa de 8.13% para os fundos.

Os honorários de um banco fiduciário para a administração de fundos de pensões estão uniformizado entre os bancos. Estes encargos são baseados no nível dos activos dos fundos de pensões.

Os requisitos actuariais aplicados às Seguradoras são válidos para todos os PPQ e FPE. Cada um dos bancos fiduciários tem um departamento de actuariado que proporcionará aconselhamento actuarial, como é exigido pelo Ministério responsável. Em 1987, três entidades - uma firma de consultoria actuarial, uma subsidiária de um banco comercial e uma subsidiária de uma firma de títulos de investimento - receberam aprovação para proporcionar serviços actuariais e administrativos aos planos dos FPE. No fim de 1988, um total de 11 firmas estavam autorizadas a proporcionar estes benefícios.

## 2.6.ASPECTOS FISCAIS

Antes de 1962, a lei fiscal japonesa não considerava os benefícios de reforma nem as contribuições do empregado ou da empresa feitas para financiar tais benefícios, deductíveis de impostos, e os rendimentos dos fundos de pensões eram tributáveis. Os benefícios eram tributados ao beneficiário e deduzidos à empresa apenas quando pagos.

As alterações de 1962 da lei fiscal reflectiram princípios básicos muito semelhantes aos que caracterizam as leis fiscais de muitos outros países. As contribuições são deductíveis de imposto quando efectuadas, os rendimentos dos fundos de pensões estão isentos de imposto (excepto de uma taxa nominal especial), e os benefícios são tributados apenas quando recebidos.

### 2.6.1.PLANOS DE PAGAMENTO DE INDEMNIZAÇÕES

Sob um plano não financiado, que proporcione benefícios de indemnização por cessação de contrato laboral, um empregador pode pedir uma dedução fiscal apropriada por constituição das *book reserves*, até um limite de 40% da responsabilidade agregada acumulada, gerada no pressuposto de que todos os

empregados terminam voluntariamente o seu emprego, no final do ano. Se não houver qualquer contrato com um sindicato, ou um acordo de trabalho aprovado pelo departamento fiscal, aquele máximo também é limitado a 6% da folha de salários. O benefício restante é deductível de imposto, quando for pago.

#### 2.6.2. PLANOS DE PENSÕES NÃO QUALIFICADOS, PPQ e FPE

Se um plano não satisfizer os requisitos de elegibilidade para benefícios fiscais, mas se, por outro lado, fôr financiado através de um contrato de seguros ou de um Banco Fiduciário:

1) A empresa pode receber uma dedução fiscal à data em que as contribuições sejam efectuadas, caso elas não sejam recuperáveis. O empregado é tributado no valor daquelas contribuições quando elas forem feitas.

2) Se as contribuições forem recuperáveis, não existirá dedução fiscal para a empresa até que o benefício seja efectivamente pago. Os rendimentos são tributados numa base anual. O empregado será tributado quando o benefício for pago.

As empresas podem deduzir 100% das contribuições para um PPQ ou para um FPE, caso sejam satisfeitos os requisitos descritos nas secções 2.3. e 2.4. .

#### 2.6.3. CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADOS

As contribuições dos empregados para um PPQ e para um seguro de vida (incluindo seguros de grupo) são combinadas com a finalidade de obter um tratamento fiscal favorável. O prémio total anual é deductível como a seguir se indica:

Nos primeiros 25,000 ienes	100%
Nos seguintes 25,000 ienes	50%
Nos seguintes 50,000 ienes	25%

As contribuições dos empregados para um plano FPE são deductíveis como um prémio de seguro social e não estão sujeitas a limites.

Ao empregado é também garantida uma dedução dos impostos municipais se efectuar algumas contribuições para pensões ou prémios de seguro.

Os empregados participantes num PPQ não são tributados pelas contribuições feitas pelos empregadores, nem pelos rendimentos do fundo.

#### 2.6.4. TRIBUTAÇÃO DOS ACTIVOS DAS PENSÕES

Os activos financeiros das pensões detidos por uma Companhia de Seguros ou por um Banco Fiduciário não estão sujeitos a impostos para a Empresa. Contudo, nos PPQ, a 31 de Março de cada ano, é aplicada uma taxa especial de 1.173% do valor médio do fundo, excluindo a parte atribuída às contribuições dos empregados. Este imposto não é aplicado aos benefícios dos FPE desde que eles não excedam 2.7 vezes o benefício equivalente pago pelo fundo; os benefícios que excedam este nível estão sujeitos a um imposto de cerca de 1%.

#### 2.6.5. TRIBUTAÇÃO DOS BENEFÍCIOS - CAPITAIS

Os benefícios de pagamento de capital de um PPQ ou de um plano FPE (até ao limite permitido) estão sujeitos a um tratamento fiscal especial. Eles são tributados separadamente dos outros rendimentos, e o imposto é cobrado, às taxas de imposto regulares, sobre metade do excedente do montante isento de imposto. Durante os primeiros 20 anos, o montante isento de imposto é o maior dos seguintes valores: 800,000 ienes no total ou 400,000 ienes por ano. Por cada ano adicional acima dos 20, é acrescido um valor de 700,000 ienes à dedução. Assim, um indivíduo com 30 anos de serviço não será tributado nos primeiros 15,000,000 ienes de capital recebido ( (400,000 ienes \* 20)+(700,000 ienes \* 10) ).

### 2.6.6. ANUIDADES

Sob as revisões da lei laboral que tiveram efeito a partir de 1 de Janeiro de 1988, os empregados estão sujeitos a impostos sobre os benefícios da Segurança Social e sobre os benefícios pagos por meio de anuidades através de um PPQ ou através de um FPE. A taxa é aplicada após serem efectuadas as seguintes deduções (todos os montantes são anuais):

#### a. Dedução da anuidade

Se o rendeiro tiver menos de 65 anos, a dedução é a soma de um montante nivelado de 400,000 ienes e de uma percentagem da anuidade, como ilustrado no quadro XV. A dedução mínima é de 600,000 ienes. Se o rendeiro tiver 65 ou mais anos, a dedução é a soma de um montante nivelado de 800,000 ienes e uma percentagem da anuidade, como descrito no quadro XV. A dedução mínima é de 1,200,000 ienes.

#### Exemplo:

Considere-se que o participante com 65 anos e uma renda anual de 2,566,000 ienes. O montante nivelado é de 800,000 ienes. A percentagem é  $(2,566,000 - 800,000) * 0.25 = 441,000$  ienes. Assim, a dedução da anuidade é  $800,000 + 441,000 = 1,241,000$  ( que é maior que o mínimo de 1,200,000 ienes).

b. Dedução etária (para aqueles com 65 ou mais anos): 500,000 ienes.

c. Dedução de cônjuge: 330,000 ienes

d. Dedução especial para cônjuges (diminui se o cônjuge tiver outro rendimento)

O máximo é de 165,000 ienes.

e. Deduções básicas dos contribuintes: 330,000 ienes.

Um indivíduo que use todas estas deduções tem direito a receber uma anuidade isenta de impostos da Segurança Social, do PPQ e do FPE até aos seguintes montantes anuais:

**QUADRO XIV:**

	PESSOA SINGULAR	PESSOA CASADA
Menos de 65 anos	950,000	1,800,000
65 ou mais anos	2,050,000	2,866,000

Os montantes em excesso são tributados, com outros rendimentos, às taxas de tributação usuais.

**QUADRO XV:**

TABELA DA DEDUÇÃO SOBRE ANUIDADES		
Anuidade deduzida do Montante Nivelado		Percentagem da Anuidade
Primeiros	3,600,000	25%
Seguintes	3,600,000	15%
Acima de	7,200,000	5%

### 2.6.7. IMPOSTO SUCESSÓRIO

Os benefícios dos sobreviventes pagos directamente pela empresa a partir de um plano de pensões financiado, ou pagos ao abrigo de um contrato de Seguro Vida, estão sujeitos a um imposto sucessório. Estes pagamentos estão sujeitos a uma isenção de 5 milhões ienes para cada herdeiro legal. Há uma isenção adicional por 'Subsídio de Condolências' igual a seis vezes o salário mensal; na eventualidade de morte ao serviço, esta isenção é aumentada para 36 vezes o salário mensal.



## **CAPÍTULO IV:**

# **CANADÁ**

## 1. SEGURANÇA SOCIAL

### 1.1. INTRODUÇÃO

Dentro das principais características do sistema de segurança social canadiano estão: um programa federal que proporciona benefícios de reforma, invalidez e sobrevivência e uma série de programas provinciais, subsidiados federalmente, que proporcionam benefícios médicos e hospitalares. Há também planos federais de seguro de desemprego (incluindo pagamentos por doença ou maternidade) e planos de subsídios à família; os benefícios de acidentes de trabalho são proporcionados sob leis provinciais.

O sistema de segurança social canadiano é, na sua maior parte, de origem muito recente. Ele foi construído a partir de uma combinação única de programas federais, provinciais e mistos. Estes programas estabelecem benefícios em todas as categorias (geralmente encontradas nos sistemas de segurança social europeus), para a maioria dos canadianos.

#### 1.1.1. COBERTURAS

Sob o Decreto de 1951 da Segurança na Velhice, são pagas pensões básicas niveladas, a todos os residentes e são suplementadas, em caso de necessidade, por Subsídios aos Cônjuges e por Rendimentos Suplementares Garantidos.

São estabelecidas pensões suplementares, relacionadas com os ganhos, pelo Plano de Pensões do Canadá (plano federal) e pelo Plano de Pensões do Quebec (plano provincial), para todos os empregados e para os trabalhadores por conta própria. Não há exclusões significativas por tipo de emprego ou quaisquer diferenças de tratamento entre trabalhadores assalariados e trabalhadores que ganham à hora.

Os planos provinciais proporcionam benefícios médicos e hospitalares e alguns tratamentos estomatológicos a todos os residentes. A cobertura estomatológica completa é proporcionada às crianças e/ou pessoas com mais de 65 anos, apenas em algumas províncias. Esta categoria de planos, também estabelece benefícios de acidentes de trabalho, para a maioria dos empregados da indústria e do comércio.

O programa federal de Subsídios à Família foi abolido em 31/12/1992 e substituído por um Benefício de Crianças, que é baseado no rendimento do agregado familiar. As províncias podem variar o montante do Benefício de Crianças que o governo federal paga às famílias, de acordo com a idade e com o número de crianças. A província de Alberta varia a taxa de acordo com as idades das crianças, enquanto que o Quebec varia a taxa não só em função da idade da criança como também de acordo com o número de crianças do agregado familiar. O Quebec fundou e administra o seu próprio plano provincial de subsídios à família adicionalmente com o Benefício de Crianças.

Os trabalhadores do Estado, os residentes nos Territórios do Noroeste e do Yukon, e algumas indústrias laborais especiais (como por exemplo, bancos, transportes, canalizações) são regidas apenas por leis federais e não por leis provinciais.

#### 1.1.2. FINANCIAMENTO DOS BENEFÍCIOS

A pensão nivelada do Plano de Segurança na Velhice (PSV) e conseqüentemente o Rendimento Suplementar Garantido (RSG) e o Subsídio de Cônjuges (SC) são financiadas por receitas nacionais consolidadas.

As pensões relacionadas com os ganhos e pagas sob o Plano de Pensões do Canadá (PPC) e sob o Plano de Pensões do Quebec (PPQ) são financiadas através de contribuições dos empregados e das empresas.

Os benefícios médicos e hospitalares dos vários planos provinciais são financiados por receitas gerais provinciais, contribuições federais, e, nos casos de Alberta e da British Columbia, por prémios

individuais obrigatórios. As empresas não contribuem directamente para estas coberturas, excepto nas seguintes províncias: Ontário, onde pagam uma taxa que varia de 0.98% a 1.95% dependendo da dimensão da sua folha de salários; Quebec, onde uma taxa de 3.75% da folha de salários é destinada à saúde e à educação; Manitoba, onde as empresas pagam uma taxa que varia de 0% a 2.25%, dependendo do montante da folha salarial; e Newfoundland, onde as grandes corporações pagam 2% para subsidiar equipamentos hospitalares e para combater o abuso infantil.

Os benefícios de Acidentes de Trabalho são financiados por contribuições das empresas para fundos provinciais.

O Seguro de Desemprego, incluindo subsídios em caso de doença e de maternidade, é financiado por contribuições do empregado e da empresa.

### **1.1.3. ADMINISTRAÇÃO**

As pensões são administradas pelo Departamento Federal do Desenvolvimento de Recursos Humanos, excepto no Quebec, onde a Junta de Pensões do Quebec é o organismo que as administra. As contribuições do empregado e da empresa para as pensões (excepto no Quebec) são colectadas pelo Departamento de Receitas Nacionais.

Os benefícios médico-hospitalares e respectivas contribuições são administradas pelos respectivos Departamentos de Saúde provinciais, ou por Comissões de Seguros de Cuidados Médicos. As contribuições federais são administradas pelo Departamento de Saúde.

O Seguro de Desemprego é administrado pelo Departamento do Desenvolvimento de Recursos Humanos através dos seus escritórios locais e regionais.

Os Benefícios de Crianças são administrados através do sistema fiscal pelo Departamento de Receitas Nacionais com a assistência do Departamento do Desenvolvimento de Recursos Humanos.

## **1.2. BENEFÍCIOS DE PENSÕES E CONTRIBUIÇÕES**

O desenvolvimento de pensões nacionais no Canadá, começou à cerca de 40 anos e, desde então, tem crescido amplamente.

O Decreto da Segurança na Velhice tomou efeito em Janeiro de 1952 e proporciona uma pensão nivelada em caso de velhice, sujeita a uma qualificação residencial e tributada para pensionistas com elevados rendimentos.

O PPC e o PPQ entraram em vigor em 1 de Janeiro de 1966, proporcionando pensões contributórias relacionadas com os ganhos, para todos os empregados e para trabalhadores por conta própria. Eles tornaram-se completamente operativos em 1976, após um período de transição de 10 anos.

Devido à introdução do PPC e do PPQ, o Decreto da Segurança na Velhice foi rectificado para estabelecer uma redução gradual da idade de reforma para os 65 anos, e para indexar estes benefícios. Como uma alteração posterior ao Decreto da Segurança na Velhice, foi introduzido o Rendimento Suplementar Garantido em 1 de Janeiro de 1967 com base numa prova de rendimentos, inicialmente para suplementar as pensões do PSV durante o período de transição de 10 anos em que o PPC estava a atingir maturidade. Apesar do período de transição ter acabado, este rendimento suplementar ainda se mantém e constitui uma parte importante e do sistema de segurança social.

Em 1975, foi introduzido o Subsídio dos Cônjuges para complementar o rendimento do PSV nos casais com apenas um reformado. Em 1985, este benefício foi alargado a todos os viúvos e viúvas com idades entre os 60 e 64 anos.

### **1.2.1. PROGRAMA DE SEGURANÇA NA VELHICE**

Os benefícios determinados pelo Decreto da Segurança na Velhice são totalmente financiados por receitas nacionais consolidadas. Eles são proporcionados uniformemente, mas são tributáveis para os pensionistas com rendimentos elevados.

O montante da pensão mensal e as condições de pagamentos para as 3 categorias de benefícios pagos sob este Decreto estão resumidos no Quadro II.

A tabela seguinte mostra os montantes mensais máximos pagos através do Decreto da Segurança na Velhice, de 1984. Deve ser notado que os benefícios do PSV são pagos independentemente da cidadania; se quer marido quer mulher forem qualificados em idade e residência, ambos podem receber benefícios. O Rendimento Suplementar Garantido e o Subsídio aos Cônjuges são reduzidos à medida que o rendimento cresce. É considerado o rendimento de ambos os cônjuges do casal.

#### QUADRO I

Data(1)	Segurança na Velhice (\$)	Rendimento Suplementar Garantido		Subsídio ao Cônjuge(2) (\$)
		Pessoa individual ou casada, cujo cônjuge não é pensionista nem recebe Subsídio ao Cônjuge (\$)	Casal - por pessoa (ambos recebendo pensão de velhice) (\$)	
Janeiro, 1984	264	266	205	469
Janeiro, 1985	274	325	212	486
Janeiro, 1986	285	339	221	506
Janeiro, 1987	297	353	230	528
Janeiro, 1988	311	369	240	551
Janeiro, 1989	323	384	250	574
Janeiro, 1990	340	404	263	603
Janeiro, 1991	355	422	275	630
Janeiro, 1992	374	445	290	664
Janeiro, 1993	379	450	293	672
Abril, 1993	382	453	295	677
Julho, 1993	384	456	297	680
Outubro, 1993	385	457	298	682
Janeiro, 1994	386	459	299	684

(1) De modo a condensar a tabela, são apresentados apenas os montantes a 1 de Janeiro, de 1984 a 1992, apesar de serem garantidos aumentos trimestrais (como se pode verificar durante o ano de 1993).

(2) Refere o montante pago ao cônjuge do pensionista do PSV; o valor pago a viúvos ou viúvas é ligeiramente maior.

**QUADRO II**

**NÍVEIS DE BENEFÍCIOS**

<b>Benefício</b> Segurança na Reforma	<b>Pensão Mensal (1)</b> ( em 1 de Janeiro de 1994)	<b>Condições de Pagamento</b>
<b>Pensão Completa</b>	\$385.81	<b>Elegibilidade:</b> idade 65 e período mínimo de residência no Canadá de 40 anos após a idade de 18. Os residentes no Canadá em 1 de Julho de 1977, com pelo menos 25 anos de idade ou os que lá têm residência prioritária depois dos 18 anos de idade, também se podem qualificar com residência mínima: (i) nos últimos 10 anos, ou (ii) no último ano, mais 3 anos entre os 18 e os 55 anos, por cada ano de não residência após os 55 anos de idade. <b>Teste de rendimentos:</b> o receptor do PSV deve devolver até 15% do seu rendimento líquido além de \$53.215 .
<b>Pensão Parcial</b>	1/40 da pensão completa por ano de residência após os 18 anos de idade (num máximo de 40 anos)	<b>Elegibilidade:</b> idade 65 e residência mínima no Canadá durante 10 anos após a idade de 18 para programas no Canadá, ou 20 anos para programas fora do Canadá.
<b>Rendimento Suplementar Garantido</b>	Máximo (sujeito a uma prova de rendimentos): \$458.50 individual; \$298.65 para cada um do casal, sendo ambos pensionistas	<b>Elegibilidade:</b> qualificação para o PSV <b>Teste de Rendimentos:</b> o Rendimento Suplementar Garantido é reduzido \$1 por cada \$2 de rendimento mensal (2)
<b>Subsídio ao cônjuge</b>	Máximo (sujeito a prova de rendimentos): \$684.46	<b>Elegibilidade:</b> idade 60; 10 anos de residência, e ser cônjuge de um receptor do PSV
<b>Subsídio ao cônjuge viúvo</b>	Máximo (sujeito a prova de rendimentos): \$755.64	<b>Teste de Rendimentos:</b> o Subsídio ao Cônjuge é reduzido \$3 por cada \$4 de rendimento (2) mensal até 4/3 do PSV, depois \$1 por cada \$4 de rendimento acima de 4/3 do PSV.

(1) *Todas as pensões (antes da redução provocada pela comprovação de rendimentos) estão sujeitas a ajustamento pelo índice de preços no início de cada trimestre. Os pagamentos nunca podem ser reduzidos, mesmo se o índice de preços declinar.*

(2) *'Rendimento', para efeito de prova de rendimentos, aplicado ao Rendimento Suplementar Garantido e ao Subsídio ao Cônjuge, inclui todo o rendimento de ambos os cônjuges, excepto benefícios pagos sob o Decreto de Segurança na Velhice, pagamentos semelhantes dos governos provinciais e benefícios por morte sob o PPC ou o PPQ.*

### 1.2.2. PLANO DE PENSÕES DO CANADÁ

Excepto para aqueles que estão especificamente excluídos (trabalhadores migratórios ou casuais) todos os empregados e trabalhadores por conta própria do Canadá, estão cobertos pelo PPC (ou pelo Plano de Pensões do Quebec, na província do Quebec). Os benefícios do PPC, relacionados com os ganhos, são pagos adicionalmente às pensões do Plano de Segurança na Velhice.

As contribuições são baseadas nos salários a partir da última de duas datas: o início do PPC (1966) ou a idade de 18 anos. Em 1994, os primeiros \$3.400 (Isenção Básica do Ano-IBA) dos ganhos de cada pessoa estão isentos de contribuições mas não de cobertura. Sobre os ganhos acima da IBA, até ao tecto que, em 1994 foi de \$34.400 (Ganhos Máximos Pensionáveis do Ano - GMPA), cada empregado e empregador contribui 2.6% das remunerações do trabalhador. Os trabalhadores por conta própria devem pagar a taxa combinada de 5.2%.

Deste modo a contribuição máxima em 1994, do empregado e do empregador é de 2.6% da diferença entre \$34.400 e \$3.400, ou seja, \$806 (\$1.612 para os trabalhadores por conta própria).

O IBA para um dado ano é definido como 10% do GMPA, arredondado para o múltiplo de \$100, mais próximo.

Entre 1966 e 1973, o GMPA foi indexado ao custo de vida, com um aumento máximo de 2% por ano; em 1974 e 1975, foi aumentado por legislação especial; de 1976 a 1986, foi incrementado em 12.5% em cada ano, até atingir o nível médio dos salários da indústria. No início de 1987, o GMPA foi indexado ao 'Índice Composto da Indústria' ('*Industrial Composite Index*') com o intuito de reflectir o salário médio industrial.

#### 1.2.2.1. QUALIFICAÇÃO PARA OS BENEFÍCIOS

As **Pensões de Reforma** são pagas às pessoas que atingiram os 60 anos de idade, que tenham efectuado pelo menos uma contribuição válida e que tenham solicitado o pagamento da referida pensão. Para que o benefício seja pago entre os 60 a os 64 anos, o contribuinte deve ter cessado completamente o seu emprego remunerativo.

As **Pensões de Invalidez** são pagas se:

- a) o contribuinte sofrer de uma invalidez mental ou física, severa e prolongada que evite a continuação de qualquer ocupação substancialmente remunerada,
- b) as contribuições tiverem sido feitas em dois dos últimos 3 anos ou em 5 anos totais ou parciais incluídos nos últimos 10 anos.

As **Pensões de Sobrevivência** são pagas a um sobrevivente de um contribuinte falecido se forem satisfeitos os seguintes critérios:

- a) o contribuinte deve ter feito contribuições durante o menor de dois períodos : (i) 1/3 dos anos nos quais possa ter contribuído, no mínimo de três anos, ou (ii) durante 10 anos,
- b) o cônjuge deve ter mais de 35 anos à data da morte do contribuinte, ou ser inválido ou ter filhos solteiros dependentes,
- c) uma criança sobrevivente deve ser solteira e ter menos de 18 anos (25 se se mantiver a estudar) ou deve ser inválida.

Os **Capitais em Caso de Morte** são pagos se o contribuinte falecido satisfizes as condições qualificativas para o pagamento de uma pensão de sobrevivência. O benefício é pago para o espólio do indivíduo.

Os **Benefícios de Crianças** são pagos a crianças com menos de 18 anos (25 se estiverem a estudar) de contribuintes inválidos ou falecidos.

Todos os benefícios são pagos sem requisitos de cidadania ou residência e são pagos fora do país sem quaisquer restrições.

#### 1.2.2.2.PENSÃO DE REFORMA POR VELHICE

As pensões de reforma são pagas a partir dos 60 anos.

Se o benefício for pago a partir dos 65 anos, ele será igual a 25% da média ajustada dos salários pensionáveis do contribuinte. Os salários pensionáveis do contribuinte por cada ano de cobertura são os seus actuais ganhos sujeitos aos GMPA (\$34,000 em 1994). As suas remunerações pensionáveis ajustadas em cada ano são iguais aos ganhos pensionáveis do ano ajustadas para reflectir o aumento médio nos salários desde esse ano.

A média das remunerações pensionáveis ajustadas para um dado contribuinte representa o total das médias ajustadas dos salários pensionáveis desde o início do PPC ou desde os 18 anos de idade e ao longo do período contributivo até à sua reforma, expressos em valores mensais.. Podem ser feitos certos ajustamentos à média para reflectir anos de ganhos inferiores, tal como é descrito de seguida:

- (i) qualquer ano em que tenha sido paga uma pensão de invalidez é excluído,
- (ii) são retirados 15% de todos os anos de cobertura para eliminar anos de ganhos baixos ou nulos, desde que tal não reduza os anos usados na média para um número inferior a 10.

No caso de um historial de ganhos paralelo ao GMPA, esta fórmula originará uma pensão de 25% da média actual dos ganhos pensionáveis dos últimos 3 anos. A pensão máxima para um empregado que se retirou em 1994 foi de \$694.44 por mês.

Se o indivíduo começa a sua pensão de reforma entre os 60 e os 65 anos, o benefício será sujeito a uma redução actuarial de 0.5% por cada mês que preceda o seu 65º aniversário. Se, por outro lado, a pensão de reforma começar entre os 65 e os 70 anos de idade , o benefício é aumentado em 0.5% por cada mês seguinte ao do seu 65º aniversário.

#### 1.2.2.3.PENSÃO DE INVALIDEZ

As pensões pagas a um contribuinte inválido consistem em duas componentes:

- 1) uma parte nivelada, indexada anualmente, igual a \$318.26 por mês (em 1994),
- 2) uma parte relacionada com os ganhos igual a 75% da pensão normal de reforma calculada como se o contribuinte se tivesse reformado à data da sua invalidez.

A pensão de invalidez máxima mensal, paga através do PPC é de \$839.09 (valor de 1994). A pensão é paga no início do 4º mês a seguir ao mês em que a invalidez ocorreu. Uma vez atingidos os 65 anos, a pensão de invalidez é interrompida e substituída por uma pensão de reforma por velhice calculada de acordo com a fórmula regular do PPC, excepto no que respeita aos anos de invalidez, que são omitidos no cálculo da média ajustada das remunerações pensionáveis.

#### 1.2.2.4.BENEFÍCIOS PARA CRIANÇAS DE CONTRIBUINTES INVÁLIDOS

Adicionalmente à pensão de invalidez do contribuinte, são pagos benefícios para crianças com menos de 18 anos ou 25 anos se estiverem a estudar. O benefício é um montante nivelado mensal de \$160.47 por criança. Uma criança elegível pode receber até 2 montantes nivelados de benefício no caso de morte ou invalidez dos pais (tendo em conta que ambos eram contribuintes). Os benefícios para crianças de contribuintes inválidos cessam após o pensionista atingir os 65 anos.

#### 1.2.2.5.BENEFÍCIOS DE SOBREVIVÊNCIA PARA PESSOAS COM MENOS DE 65 ANOS

As pensões pagas a sobreviventes do contribuinte falecido, com menos de 65 anos são constituídas por duas componentes:

- a) uma parte nivelada, indexada anualmente, igual a \$124.17 por mês (em 1994),
- b) uma parte relacionada com as remunerações e igual a 37.5% da pensão por velhice do contribuinte, calculada à data da sua morte.

A pensão de sobrevivência máxima, em 1994, foi de \$ 384.59 por mês.

O montante actual da pensão paga aos 65 anos a um sobrevivente dependente e elegível é a seguinte:

- 1) para um cônjuge com 45 ou mais anos, com menos de 45 anos mas inválido ou, com filhos dependentes: 100% do total das partes a) e b) acima descritas.

2) para um cônjuge com idade entre os 35 e os 45 anos de idade que não seja inválido e que não tenha filhos dependentes: a pensão total referida atrás é reduzida em 1/120 por cada mês em que a sua idade seja inferior a 45 anos, à data da morte do contribuinte.

3) para um cônjuge com menos de 35 anos que não seja inválido nem tenha filhos dependentes: não tem direito a benefício imediato, mas sim a uma pensão diferida que começará a ser paga apenas aos 65 anos.

4) para as crianças: um montante mensal igual a \$160.47 por cada criança. Cada criança pode receber dois benefícios nivelados, nas mesmas circunstâncias descritas no ponto anterior.

#### 1.2.2.6.BENEFÍCIOS DE SOBREVIVÊNCIA PARA PESSOAS COM 65 ANOS OU MAIS ANOS

Por morte de um empregado abrangido pelo PPC, o cônjuge sobrevivente é elegível para um benefício igual a 60% da pensão de reforma do contribuinte falecido (actual se já estiver em pagamento ou aquela a que o contribuinte teria direito se o benefício começasse à data da sua morte). A pensão máxima de sobrevivência foi de \$694.44 por mês em 1994.

A pensão de sobrevivência ao cônjuge continua mesmo que este volte a casar, mas cessa por sua morte.

#### 1.2.2.7.BENEFÍCIO DE CAPITAL EM CASO DE MORTE

É pago um capital em caso de morte, para o espólio do contribuinte, quer haja ou não quaisquer sobreviventes qualificados para uma pensão. O montante é o menor entre: 6 vezes a pensão mensal de reforma por velhice em pagamento ou a pagar se o benefício começasse à data da morte, e 10% do GMPA em vigor no ano da morte.

#### 1.2.2.8.INDEXAÇÃO DOS BENEFÍCIOS

As pensões em pagamento são ajustadas, em cada 1 de Janeiro, pelo montante da variação no 'Índice das Pensões'. A partir de 1975, o Índice das Pensões começou a ser calculado como a média do Índice de Preços do Consumidor no período de 12 meses que acaba em 31 de Outubro do ano anterior. Assim, as pensões aumentaram como a seguir se indica:

**QUADRO III**

<b>ANO</b>	<b>Montante do Aumento</b>
1980	9.0%
1981	9.9%
1982	12.3%
1983	11.2%
1984	6.7%
1985	4.4%
1986	4.0%
1987	4.1%
1988	4.4%
1989	4.1%
1990	4.8%
1991	4.8%
1992	5.8%
1993	1.8%
1994	1.9%



### 1.2.3. PLANO DE PENSÕES DO QUEBEC

Até 1973, as provisões geradas pelas contribuições para os Planos de Pensões do Canadá e do Quebec eram idênticas. Em 1973 houve uma diferença temporária no GMPA (\$5,900 para o PPQ e \$5,600 para o PPC). O GMPA foi recalculado em 1974 e mantém-se o mesmo para ambos os planos. A diferença de 1973 continuará, em alguns casos, a produzir pequenos diferenciais nos benefícios.

Existem também algumas diferenças no que respeita aos benefícios dos dois planos de pensões. Em 1/1/87, foi eliminada uma diferença que existia desde 1973 na componente nivelada da pensão de invalidez. Ao mesmo tempo, o PPC introduziu uma idade de reforma flexível (entre os 60 e os 70 anos), provisão essa que já tinha sido tomada pelo PPQ desde 1984. Outras diferenças nos dois planos, que se mantêm em vigor são ilustradas no quadro seguinte.

**QUADRO IV**

	PPC	PPQ
<b>Benefícios Mensais de Crianças (1994)</b>	\$160.47 cada	\$50.95 cada
<b>Pensões mensais Máximas de Sobrevivência (1994):</b>		
- c/ menos de 55 anos	\$384.59	\$578.68
- entre 55 e 64 anos	\$384.59	\$660.01
- c/ 65 ou mais anos	\$416.66	\$416.66

Nos primeiros anos do PPC e do PPQ, foram produzidas reservas substanciais. Contudo, relatórios actuariais recentes indicam que, pela primeira vez, em 1983, as despesas de ambos os planos excederam os receitas, no entanto o rendimento dos investimentos foi suficiente para compensar a déficit. Projecções efectuadas indicam que a taxa de contribuições do PPC terá de aumentar para atingir um nível de 13% em 2030 a partir dos actuais 5.2% (taxa combinada empregado/empregador) de ganhos cobertos. Projecções semelhantes feitas pelo governo do Quebec indicam que as taxas de contribuições, naquela província, também terão de ser aumentadas.

As reservas resultantes do excesso de contribuições sobre os benefícios foram devolvidas às províncias abrangidas pelo PPC, enquanto que as das províncias abrangidas pelo PPQ foram investidas títulos provinciais no Quebec.

#### 1.2.3.1. RENDIMENTOS PROVINCIAIS SUPLEMENTARES PARA SENIORES

Cinco governos provinciais (Alberta, British Columbia, Manitoba, Ontario e SasKatchewan) e os Territórios do Yukon e do Noroeste têm programas de rendimentos suplementares para pensionistas com rendimentos baixos. Estes planos proporcionam a diferença entre o rendimento dos PSV, RSG, SC, PPC, PPQ e outros montantes de rendimento tributável e um determinado nível de rendimento garantido determinado por cada jurisdição.

Os Territórios do Noroeste proporcionam um suplemento automático mensal de \$135 a todas as pessoas que recebem o Rendimento Suplementar Garantido (RSG) ou o Subsídio ao Cônjuge. Este suplemento não é sujeito a uma prova de rendimentos e não depende do direito ao RSG.

Em todas as outras jurisdições que oferecem rendimentos suplementares para seniores, o cumprimento da elegibilidade do RSG (assim como a do Subsídio ao Cônjuge, em algumas províncias) dá direito ao suplemento provincial não tributável.

Em Janeiro de 1994, o suplemento anual máximo pago (mensal ou trimestralmente, dependendo da jurisdição) sob legislação provincial ou territorial, em adição ao PSV, ao RSG e ao SC foi o seguinte:

## QUADRO V:

### Rendimento Suplementar Anual Máximo ( com efeito a Janeiro de 1994)

	Singular	Casal
Alberta	\$1,140	\$2,280
British Colombia	\$592	\$1,446
Manitoba	\$466	\$959
Ontario	\$996	\$1,992
Yukon	\$1,200	\$2,400

O montante actual do rendimento suplementar a que o pensionista tem direito depende do RSG ou do SC, os quais por sua vez são baseados nos rendimentos do indivíduo ou do casal; como o RSG ou o SC podem ser reduzidos devido a tais rendimentos, os suplementos provinciais também podem diminuir proporcionalmente.

Duas províncias do Canadá oferecem benefícios financiados provincialmente a pessoas com mais de 55 anos de idade, mas com prova de rendimentos. Em Alberta, as viúvas com idades compreendidas entre os 55 e 64 anos são elegíveis para \$810 mensais (desde Fevereiro de 1993) deduzidos de rendimento não isento, enquanto que o Manitoba proporciona um rendimento suplementar para qualquer indivíduo, com mais de 55 anos, cujo rendimento de pensões seja inferior ao nível estipulado na legislação provincial.

Adicionalmente, todas as províncias e territórios proporcionam benefícios de assistência social, com base numa comprovação dos rendimentos (isto é, são tomados em consideração bens, rendimentos e necessidades), a pessoas de todas as idades cujos recursos financeiros sejam inadequados para cobrir as suas necessidades rotineiras básicas. O custo dos benefícios de assistência social é partilhado com o governo federal.

### 1.3. SEGURO DE DESEMPREGO, BENEFÍCIOS DE DOENÇA E MATERNIDADE

O Seguro de Desemprego Canadano apareceu em 1940, proporcionando benefícios em caso de perda de rendimentos devido a uma escassez nacional de trabalho. O programa do Seguro de Desemprego permaneceu inalterável até 1971, altura em que foram efectuadas modificações que possibilitaram o pagamento dos benefícios por perda de rendimento devido a doença e maternidade. Adicionalmente, as alterações de 1971 alargaram a cobertura a parcelas da população previamente excluídas, passando a incluir trabalhadores assalariados com remunerações superiores a \$7,800 por ano, funcionários civis e outros empregados públicos.

A partir de 1971 têm havido rectificações adicionais ao programa. Em 1983 (com efeito a 1 de Janeiro de 1984), as modificações efectuadas liberalizaram os requisitos de elegibilidade para classes especiais de indivíduos e em 1990, as emendas decretadas provocaram mudanças significativas no que respeita à elegibilidade, contribuições e certos benefícios.

Durante esta secção aparecerão diversas vezes as expressões 'semana segurável' e 'remunerações seguráveis'. Uma semana de emprego segurável é definida como uma semana na qual o indivíduo trabalhou pelo menos 15 horas para um empregador, ou uma semana em que tenha tido ganhos iguais a, pelo menos, 20% dos ganhos máximos semanais seguráveis. O valor dos ganhos máximos semanais seguráveis, durante 1994, foi de \$780.

Remunerações seguráveis são aquelas em que foram baseadas as contribuições durante as semanas seguráveis.

### 1.3.1. COBERTURA DOS BENEFÍCIOS

Sob o Decreto do Seguro de Desemprego, a cobertura é obrigatória para cerca de 96% da totalidade da população activa. As principais excepções incluem:

- a. empregos onde o indivíduo trabalhe menos de 15 horas ou ganhe menos que as remunerações mínimas semanais seguráveis que, em 1994, eram de \$156;
- b. emprego de um indivíduo ou do seu cônjuge numa corporação, onde controlem mais de 40% da assembleia de accionistas, e
- c. trabalho ocasional.

### 1.3.2. FINANCIAMENTO DOS BENEFÍCIOS

O Programa do Seguro de Desemprego é financiado por contribuições semanais feitas pelos empregados e empregadores, sendo a taxa de contribuição destes últimos de 1.4 vezes a taxa do empregado. Uma vez que não há qualquer fundo acumulado, a Comissão de Emprego e Imigração do Canadá está encarregue de fixar taxas de contribuição a um nível que permita compensar o rendimento esperado com as saídas. É aplicável uma taxa única de contribuição a todas as coberturas abrangidas - desemprego, doença e maternidade. Os níveis de contribuição de 1994 foram os seguintes:

	Taxa	Remunerações Semanais Máximas Cobertas	Contribuição Semanal Máxima
Empregado	3.07%	\$780.00	\$23.95
Empregador	4.30%	\$780.00	\$33.53

Se um empregado não preencher os requisitos mínimos para emprego segurável, não pagará quaisquer contribuições. A taxa das contribuições é fixada pela Comissão e o tecto das mesmas aumenta de acordo com as alterações num índice de remunerações baseado em estatísticas de taxas de rendimentos.

A contribuição pode ser reduzida se o empregador estabelecer um plano de invalidez de curto prazo aprovado, proporcionando benefícios que substituam os benefícios de doença e maternidade proporcionados pelo Programa do Seguro de Desemprego.

### 1.3.3. QUALIFICAÇÃO PARA OS BENEFÍCIOS

As principais condições qualificativas para o pagamento dos benefícios regulares são as seguintes:

#### 1) Desemprego

a. Em geral, o requerente deve ter completado entre 12 a 20 semanas de emprego segurável, dependendo da taxa local de desemprego. O mínimo de 12 semanas aplica-se a regiões onde a taxa de desemprego exceda 15%; o máximo de 20 semanas aplica-se a regiões onde a taxa de desemprego seja 6% ou menos. Condições qualificativas mais restritivas, aplicam-se a requerentes que sejam novas entradas ou reentradas na força laboral, assim como àqueles requerentes que já usufruíram de benefícios de desemprego. Estes indivíduos podem ter de completar de 20 a 25 semanas de emprego segurável para se qualificarem de novo para os benefícios.

Normalmente, o número requerido de semanas de emprego segurável deve ter sido completado durante as 52 semanas anteriores. Contudo, para certas pessoas fora da força laboral por motivos de doença, acidentes de trabalho ou estágio laboral, o período qualificativo de 52 semanas pode ser alargado para 104 semanas.

b. o requerente deve ter sofrido uma interrupção nas remunerações, definida como uma perda ou uma separação do emprego por um mínimo de 7 dias consecutivos sem trabalho e sem remuneração.

## **2) Doença**

As principais condições qualificativas para o pagamento de benefícios de doença são:

a. o requerente deve ter completado um mínimo de 20 semanas de emprego segurável, durante as últimas 52 semanas.

b. as remunerações do requerente devem ter sido reduzidas em, pelo menos, 40%.

c. o requerente deve apresentar comprovativos médicos incluindo o diagnóstico da doença e a duração da incapacidade.

## **3) Maternidade**

As principais condições qualificativas para o pagamento de benefícios de maternidade, são as seguintes:

a. a requerente deve ter completado um mínimo de 20 semanas de emprego segurável durante as últimas 52 semanas.

b. a gravidez e a data expectável do nascimento devem ser confirmadas por um médico.

## **4) Benefícios de Paternidade**

São válidas 10 semanas de benefícios de paternidade, a qualquer um dos pais, a seguir ao nascimento do bebé; as 10 semanas podem ser partilhadas entre ambos.

Os benefícios de paternidade também estão disponíveis para pais adoptivos; o período de licença pode ser alargado a 15 semanas se a criança tiver, pelo menos, 6 meses quando for adoptada e se requerer cuidados especiais de saúde que exijam um período adicional de licença de paternidade. O período de licença de paternidade deve ser iniciado dentro das 52 semanas seguintes à chegada da criança a casa.

Todos os benefícios proporcionados pelo Seguro de Desemprego começam após um período de espera de 2 semanas. Contudo, aos indivíduos que abandonaram o seu emprego, voluntariamente, sem justa causa, ou que o tenham terminado por má conduta, é recusado qualquer benefício de Seguro de Desemprego.

### **1.3.4. MONTANTE DOS BENEFÍCIOS**

O montante do benefício, na maioria dos casos de interrupção das remunerações, é de 60% das remunerações mensais seguráveis (aquelas em que foram baseadas as contribuições durante as 12 ou 20 semanas de emprego anteriores), para um requerente ou cônjuge que sustente um dependente, tal como está definido no Decreto do Imposto sobre os Rendimentos, e que ganhe menos de \$390 por semana (metade das remunerações semanais máximas seguráveis, de \$780). Todos os outros requerentes recebem uma taxa de benefício semanal de 55%. Esta nova taxa de benefício tornou-se efectiva a 3 de Julho de 1994. O montante máximo de benefício semanal é de \$445 (valores de 1994).

Os receptores de benefícios de desemprego cujo rendimento anual exceda 150% das remunerações anuais máximas seguráveis, devem devolver um montante igual a 30% do benefício recebido. Em 1994, 150% das remunerações anuais máximas seguráveis correspondia a \$60,840.

As indemnizações finais e os benefícios sob a forma de pensões, são, genericamente considerados como ganhos, e são deduzidos ao benefício do Seguro de Desemprego. Contudo, apenas a porção dos ganhos que excede 25% do benefício é usada para reduzir o benefício à taxa de \$1 por cada \$1 de ganhos excedentários.

### **1.3.5. DURAÇÃO DOS BENEFÍCIOS**

O período durante o qual os benefícios são pagos depende do motivo da interrupção das remunerações, do registo contributivo do segurado e do nível regional de desemprego.

1) Os benefícios de desemprego, são pagos durante um período que varia entre um mínimo de 17 semanas (para um empregado que trabalhou 20 semanas numa região com uma taxa de desemprego é inferior ou igual a 6%), e um máximo de 50 semanas.

2) Os benefícios de doença, são pagos por um máximo de 15 semanas em cada período de 52 semanas.

3) Os benefícios de maternidade, são pagos por um máximo de 15 semanas. Podem não ser pagos antes de 8ª semana que precede a data esperada do parto e cessam 17 semanas após a referida data.

Dentro do período de 52 semanas, pode ser reclamado mais de um tipo de benefício (maternidade, paternidade ou doença). Contudo, o período máximo de pagamento cumulativo é de 30 semanas. Uma vez que os benefícios se tenham esgotado, o direito a eles pode ser restabelecido pela volta ao trabalho e uma vez mais pelo preenchimento dos requisitos qualificativos.

#### 1.3.6. COBERTURA PARA TRABALHADORES COM MAIS DE 65 ANOS

Os trabalhadores com 65 ou mais anos, são elegíveis para solicitar benefícios de desemprego caso fiquem desempregados a seguir ao período mínimo qualificativo de 20 semanas de emprego antes do desemprego.

#### 1.3.7. EFEITO DE UM PLANO PRIVADO DE BENEFÍCIOS

O governo será o segundo pagador, no caso da empresa ter um plano privado de benefícios em caso de doença ou invalidez de curto prazo. A existência de quaisquer pagamentos de um plano privado reduzirá ou eliminará os benefícios de doença e maternidade pagos sob o Decreto do Seguro de Desemprego.

Para encorajar os planos privados, o Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos garante uma redução na contribuição, a uma empresa que tenha um plano aprovado de benefícios em caso de invalidez de curto prazo, a favor dos empregados participantes. O Decreto obriga a que, pelo menos, 5/12 da redução do montante do prémio, permitida a uma empresa devam ser partilhados, com os empregados abrangidos. Em 1994, a redução para um plano qualificado, que esteve em vigor ao longo de 1993, foi de 0.33%. A quota de redução do empregado pode ser-lhe dada em dinheiro (caso em que será sujeita a imposto sobre rendimentos), através de aumento dos benefícios ou através da criação de novos benefícios.

Em geral, o plano privado deve oferecer benefícios comparáveis, em montante, aos do programa federal. Adicionalmente, o plano deve cobrir situações de invalidez aparecidas a partir da gravidez, vícios de álcool ou de drogas e doenças venéreas.

### **1.4. BENEFÍCIOS DE ACIDENTES DE TRABALHO**

Legislação semelhante nas 10 províncias e territórios canadianos, possibilita a aplicação de benefícios de acidentes de trabalho, a empregados, principalmente em ocupações industriais, que se invalidem ou morram como resultado de acidentes laborais ou de doença ocupacional específica. As províncias constituíram fundos para o pagamento de indemnizações, e exigem às empresas que façam contribuições anuais para o fundo, a taxas determinadas pelo índice de sinistralidade de cada classe industrial. Os empregados não contribuem directa ou indirectamente para a cobertura.

Não há qualquer período mínimo qualificativo para estes benefícios.

#### 1.4.1. CONDIÇÕES PARA A COBERTURA

A cobertura, sob as várias leis provinciais, depende geralmente na natureza do negócio da empresa. Para empregados de firmas industriais ou ocupações relacionadas, que sejam consideradas perigosas, a cobertura é obrigatória e determinada por legislação. Na maioria das províncias não é obrigatório que os empregados das firmas industriais consideradas não perigosas, estejam cobertos, contudo podem estar se o empregador os eleger para esse fim.

Geralmente, as operações não perigosas são as de indústrias comerciais ou relacionadas com serviços, onde o trabalho é essencialmente de escritório. Apesar de se aplicar a exclusão de algumas áreas laborais há uma tendência a favor da existência de uma cobertura obrigatória em todos os sectores laborais.

Actualmente, 70% a 90% da força laboral, dependendo da jurisdição, está segura através do sistema.

Em Ontario, alguns negócios não industriais como a contabilidade, a arquitectura e as firmas de projectos, foram recentemente incluídos do estatuto de acidentes de trabalho. Excluídos estão os seguros a banca, o imobiliário, a consultoria, e alguns negócios de transportes.

#### 1.4.2. COBERTURAS OPCIONAIS PARA EXECUTIVOS

Como todas as leis provinciais de acidentes de trabalho, impedem acções legais contra o empregador, por injúrias sofridas no emprego, algumas províncias tornaram esta cobertura facultativa para empregados seniores de direcção.

As províncias de Manitoba, Newfoundland, Ontario, Prince Edward Island e Quebec desautorizam os executivos a estipular a sua própria cobertura por invalidez ou morte devido a incidente relacionado com o trabalho. Geralmente, os executivos mais velhos definem-se como empregados remunerados com influência de controle nas operações da Companhia. Esta definição inclui presidentes, vice-presidentes, directores gerais, secretárias de direcção e tesoureiros.

#### 1.4.3. TRABALHADORES FEDERAIS

Os trabalhadores federais acidentados no decurso do seu dever, os homens do mar em águas internacionais (não cobertos por sistemas provinciais), e os reclusos absolvidos acidentados enquanto trabalhavam em penitenciárias federais, estão cobertos pelo Decreto dos Acidentes de Trabalho dos Trabalhadores do Estado; a sua administração é delegada em Conselhos e Comissões espalhadas pelo Canadá.

#### 1.4.4. PERÍODO DE ESPERA

O tradicional período de espera foi abolido e a maioria das jurisdições do Canadá começa o pagamento do benefício no dia a seguir ao do acidente, mas sem qualquer pagamento no dia em que o mesmo ocorre. Esta é a base dos benefícios na British Columbia, Manitoba, nos Territórios de Noroeste, Saskatchewan, e Yukon. Em Alberta, Ontario e Newfoundland, é exigido aos empregadores, que remunerem o dia do acidente.

#### 1.4.5. INVALIDEZ TEMPORÁRIA

Um empregado que esteja total mas temporariamente inválido, devido a um acidente ou doença de trabalho, tem direito a benefícios mensais a uma taxa de 90% da média líquida dos ganhos cobertos, sujeito a um tecto salarial em Alberta, Manitoba, Territórios do Noroeste, Ontario, Quebec e Saskatchewan. Noutras províncias e territórios a taxa varia entre 75% a 85% das remunerações. Os benefícios são pagos até que o empregado recupere e volte ao trabalho ou seja considerado permanentemente inválido.

Geralmente, se a invalidez for parcial e não total, a percentagem de benefício é aplicada à diferença das remunerações antes e depois do acidente ou doença.

#### 1.4.6. INVALIDEZ PERMANENTE

Um empregado que sofra de uma invalidez total e permanente como resultado de um acidente ou doença de trabalho terá direito a uma pensão vitalícia, calculada à mesma taxa e sobre os mesmos salários que a invalidez total temporária.

Se a invalidez permanente for parcial e não total, a taxa de benefício é aplicada à diferença dos ganhos antes e depois do acidente ou doença.

Em muitas províncias, pode ser estipulado o pagamento de um capital quando a invalidez for inferior a 10% (5% nos Territórios do Noroeste).

#### 1.4.7. CUIDADOS MÉDICOS E HOSPITALARES

Todas as províncias proporcionam cuidados hospitalares, médicos e cirúrgicos além de próteses e medicamentos.

Também fazem parte do programa os serviços de reabilitação física e profissional. Estes serviços podem incluir um guia vocacional, aconselhamento, testes, treinamento, e assistência na tentativa de encontrar emprego lucrativo.

#### 1.4.8. SERVIÇOS DE SOBREVIVÊNCIA

Em caso de morte de um empregado devido a acidente ou doença de trabalho, as províncias pagam vários benefícios.

Dependendo da província, uma viúva ou viúvo elegível, tem direito a uma pensão mensal que pode ser ou um montante fixo ou estar relacionada com a pensão de invalidez permanente e total que teria sido paga ao empregado. Adicionalmente, muitas províncias proporcionam um pagamento imediato de um capital (New Brunswick e Yukon não o fazem). A pensão de viuvez é paga até a morte do cônjuge sobrevivente ou até a um novo casamento. Todas as províncias e territórios estabelecem o pagamento de um capital em caso de novo casamento.

Os benefícios também são pagos se existirem crianças e pais dependentes. Os montantes variam consideravelmente por província. Em todos os casos os benefícios são superiores em caso de crianças dependentes em idade escolar ou mais novas.

Além dos benefícios de sobrevivência, é pago um capital de funeral. O montante do benefício depende da idade do cônjuge e varia entre \$900 a \$5,160 .

#### 1.4.9. AJUSTAMENTO DOS BENEFÍCIOS

Todas as províncias ajustam os benefícios em pagamento para reflectir aumentos na taxa de inflação. Nova Scotia proporciona indexação apenas para os benefícios de invalidez permanente.

#### 1.5. BENEFÍCIO DE CRIANÇAS

Em 31 de Dezembro de 1992, foram abolidos os Subsídios à Família (benefício federal) e substituídos pelo novo Subsídio de Crianças. Este novo benefício consolida os subsídios à família, o crédito fiscal não reembolsável e o crédito fiscal reembolsável para crianças dependentes, num único pagamento mensal isento de impostos.

A província do Quebec ainda proporciona subsídios à família financiados, em adição ao Benefício de Crianças (benefício federal).

O Benefício de Crianças é baseado no rendimento da família. É pago a favor de todas as crianças com menos de 18 anos que sejam residentes no Canadá, desde que pelo menos um dos pais seja:

- a. um cidadão canadiano;
- b. um emigrante residente, ou
- c. uma pessoa admitida no Canadá como um não-imigrante durante pelo menos um ano, e cujo rendimento durante tal período tenha sido sujeito a imposto canadiano.

Cada província pode solicitar autorização, ao governo federal, para variar o montante do Benefício de Crianças desde que a sua taxa não seja inferior a 85% da taxa federal e, desde que, durante um período de 4 anos, a média dos pagamentos totais na província seja igual à que seria verificada se a taxa federal estivesse em vigor.

Alberta varia o montante de acordo com a idade da criança, como se segue:

#### Alberta

Idade da Criança	Benefício Mensal para a Criança
0-6	\$77.75
7-11	\$83.50
12-15	\$94.25
16 e 17	\$100.25

No Quebec, o benefício varia de acordo com a idade da criança e com a sua posição na família. Esta província também proporciona subsídios mensais à família, um subsídio a recém-nascidos e um subsídio para crianças pequenas, como a seguir se indica:

### Quebec

			Subsídio Mensal à Criança		
	Subsídio a Recém-nascidos	Idade	Subsídio a Crianças Pequenas(*)	Benefício Federal	Subsídios à Família
<b>1ª criança</b>	\$500	0-11	\$72.41	\$10.91	\$9.77
		12-17		\$10.91	---
<b>2ª criança</b>	\$1,000 (\$500 à nascença e \$500 no primeiro aniversário)	0-11	\$83.33	\$14.54	\$19.53
		12-17		\$14.54	---
<b>3ª criança</b>	\$8,000 ( 20 pagamentos trimestrais de \$400)	0-11	\$133.08	\$18.18	\$48.83
		12-17		\$18.18	---
<b>4ª criança e cada criança adicional</b>	\$8,000 ( 20 pagamentos trimestrais de \$400)	0-11	\$133.08	\$21.78	\$48.83
		12-17		\$21.78	---

(\*) Pago apenas desde a data de nascimento até que a criança atinja os 6 anos.

## 1.6. CONSIDERAÇÕES FISCAIS

Alguns benefícios recebidos sob o programa federal de segurança social estão incluídos no rendimento do empregado, para fins de impostos federais. Na sua maior parte, as contribuições do empregado para tais planos, são fiscalmente deductíveis.

### 1.6.1. CONTRIBUIÇÕES

As contribuições dos empregados para o PPC ou para o PPQ, deduzidas dos pagamentos em excesso, são deductíveis no rendimento para fins fiscais.

Os montantes que o empregado paga como prémio para o Seguro de Desemprego são, igualmente, deductíveis no rendimento. Os pagamentos em excesso são devolvidos ao empregado sob a forma de créditos fiscais reembolsáveis.

Os prémios pagos para cobertura de um plano provincial de cuidados de saúde, não são deductíveis.

As contribuições da empresa para o PPC, PPQ e para o Programa de Seguro de Desemprego são deductíveis como sendo uma despesa operativa corrente.

### 1.6.2. BENEFÍCIOS

As pensões pagas sob o Programa da Segurança na Velhice ou sob os PPC e PPQ estão incluídas no rendimento tributável dos empregados.



O Rendimento Suplementar Garantido e o Subsídio ao Cônjuge, não são considerados rendimentos tributáveis, apesar de serem factores determinantes do estatuto de dependência do pensionista.

O reembolso de despesas médicas, sob o programa provincial de cuidados de saúde pode ser incluído no rendimento do empregado para fins fiscais; contudo, os reembolsos também podem ser incluídos nas deduções totais das despesas médicas do empregado, desde, que juntamente com as despesas do seu cônjuge e dependentes, excedam 3% do seu rendimento.

Os benefícios do Seguro de Desemprego estão incluídos no rendimento tributável.

Apesar dos pagamentos de benefícios de Acidentes de Trabalho estarem incluídos no cálculo do rendimento, há uma dedução correspondente no cálculo do rendimento tributável.

Os Subsídios de Crianças recebidos através de programas provinciais estão isentos de impostos.

## 2. PLANOS DE PENSÕES OCUPACIONAIS NO SECTOR PRIVADO

Os planos de pensões ocupacionais do sector privado desenvolveram-se largamente no Canadá. O aumento progressivo da população com 65 ou mais anos, os elevados montantes de dinheiro que fluem para os fundos de pensões e o papel dos planos de pensões nas negociações laborais, serviram para dar ênfase à importância dos planos de pensões ocupacionais no Canadá.

O crescimento e desenvolvimento iniciais dos planos de pensões do sector privado, pode ser colocado no período da pós depressão dos anos 30. Os primeiros planos, em alguns casos foram 'importados' do Reino Unido; no entanto, o seu desenvolvimento ao longo dos anos equiparou-os aos dos Estados Unidos. Contudo, há ainda muitas diferenças no ambiente regulamentador e na prática das pensões, entre o Canadá e os Estados Unidos.

De acordo com estatísticas elaboradas, o número dos planos de pensões ocupacionais do sector privado em 1990, atingia os 19.956, cobrindo mais de 5 milhões de empregados. O número de membros aumentou em 3% de 1989 para 1990 e em 14% desde 1980.

Além dos planos de pensões ocupacionais, as empresas canadianas proporcionam uma variedade de planos de acumulação de capital, como fonte de rendimento na reforma. Tais planos incluem 'Planos Registados de Poupanças para a Reforma', 'Planos de Participação nos Lucros para Empregados' e 'Planos de Participação nos Lucros Diferidos'.

Os planos de pensões ocupacionais são inicialmente patrocinados por empregadores singulares ou por grupos de companhias com gerência comum. Contudo, têm estado a aparecer um número galopante de planos de pensões industriais, geralmente como resultado de rateio colectivo.

Mais de metade dos planos ocupacionais, abrangendo cerca de 2/3 de todos os membros do plano, foram inicialmente criados para cobrir todos os empregados da empresa. Contudo, tem havido uma segregação entre empregados sindicalizados ou não para planos separados.

Os planos ocupacionais canadianos devem obedecer a diversos controles legislativos:

- 1) Decretos de Benefícios de Pensões, federais e provinciais;
- 2) Direitos humanos, estatutos de emprego e em Ontário, estão também sujeitos à legislação de Acidentes de Trabalho;
- 3) Requisitos do Departamento de Receitas Nacional para o registo dos planos de pensões sob o Decreto federal de Imposto sobre os Rendimentos.

O ambiente regulamentador está a tornar-se num factor crescentemente importante no *design* e na administração dos planos ocupacionais no Canadá, não só devido à dimensão da legislação, mas também devido ao desaparecimento da uniformidade entre regiões.

### 2.1. NORMAS GOVERNAMENTAIS

A nível provincial, os planos de pensões ocupacionais, estão sujeitos a duas formas de legislação:

- 1) Decretos de Benefícios de Pensões Provinciais que legislam os estatutos dos direitos adquiridos, financiamento, solvência, investimentos e divulgação aos empregados. Apesar da Prince Edward Island ter legislação de pensões, ela ainda não foi proclamada como lei;
- 2) Várias leis de direitos humanos que estando relacionadas com planos de pensões, são geralmente designadas para prevenir discriminação por idade, sexo ou estatuto marital.

Os planos de pensões de companhias que estejam abrangidos por jurisdição do governo federal estão sujeitos a um Decreto de Benefícios de Pensões semelhante à legislação das províncias. Os planos sob jurisdição federal incluem os de empresas relacionadas com transportes inter-provinciais, comunicações e

banca (por exemplo, linhas aéreas, redes televisivas, bancos comerciais), assim como aqueles que cobrem empregados nos Territórios do Noroeste e do Yukon.

### 2.1.1. DECRETOS DE BENEFÍCIOS DE PENSÕES

A lei original para a regulamentação de planos de pensões ocupacionais, a nível provincial, é o Decreto de Benefícios de Pensões de Ontário, que se tornou efectivo em 1 de Janeiro de 1965. Foi entretanto, alterado substancialmente, tendo a maioria das provisões tomado efeito a partir de 1 de Janeiro de 1988. Seguindo a liderança de Ontario, todas as outras províncias decretaram leis de pensões semelhantes.

### 2.1.2. LEGISLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS

A primeira província a decretar regulamentações quanto à discriminação em planos de benefícios para empregados, foi Ontario. Uma parte do Decreto de Normas de Emprego de Ontario proíbe a discriminação por idade, sexual e por estado marital, no que respeita a benefícios e contribuições.

O Decreto Canadano de Direitos Humanos é aplicado a empregadores sob jurisdição do governo federal.

### 2.1.3. REQUISITOS DE REGISTO

De modo a qualificar-se para isenções e deduções fiscais importantes, um plano de pensões deve ser registado sob o Decreto de Imposto sobre os Rendimentos.

O Decreto define plano de pensões registado como um plano de pensões que foi registado pelo Ministério que tem o pelouro deste decreto e cujo registo não foi renunciado.

O Decreto de Imposto sobre Rendimentos obriga ao registo de um plano de pensões para que obtenha isenção fiscal, desde os anos de pesados impostos a seguir e durante a 2ª grande Guerra Mundial. As condições para o registo variaram ao longo dos anos, contudo, desde 1971 as Receitas do Canadá elaboraram Circulares de Informação para servirem de guia oficial ao registo dos planos de pensões e à dedução de pensões do rendimento tributável corporativo. As circulares têm sido substituídas por provisões específicas e detalhadas no Decreto do Imposto sobre Rendimento e Regulamentações.

### 2.1.4. REQUISITOS ESTATAIS

Como resultado da legislação das pensões e dos direitos humanos, há um certo número de exigências comuns, a cumprir pelos planos de pensões em todas as jurisdições.

Natureza do Plano - os decretos de Benefícios de Pensões estipulam que um plano de pensões deve ser um acordo definitivo estabelecido como uma política contínua por um empregador que contribua para o plano. Os termos e as condições devem ser feitos por escrito. O objectivo principal do plano deve ser o de proporcionar benefícios de pensões sob a forma de pensões vitalícias. O plano não deve ser nem um esquema para desvios de lucros corporativos nem um fundo de poupança dos empregados que garanta o direito de retirarem fundos durante a cobertura activa.

Participação - nos Decretos de Benefícios de Pensões, não podem ser excluídos empregados por motivos de idade.

Os empregados são normalmente elegíveis para integrarem o plano após dois anos de serviço, independentemente da idade. Contudo, este requisito não se aplica a empregados em part-time que ganhem menos de 35% do GMPA durante dois anos consecutivos. As províncias de Newfoundland e Saskatchewan permitem que o plano estabeleça outras condições de elegibilidade, não estando limitados aos dois anos de serviço. No Quebec, qualquer empregado pode aderir se no primeiro ano ganhar 35% ou mais do GMPA ou completar 700 horas de trabalho.

Para obter um tratamento fiscal favorável, o plano pode cobrir qualquer classe de empregados, mas deve excluir empregados por conta própria. O plano pode permitir a participação de pessoas relacionadas com o empregador - sujeitos a restrições especiais sobre serviço elegível e benefícios máximos.

Elegibilidade - Para que o plano receba tratamento fiscal favorável, o serviço elegível deve normalmente ser efectuado no Canadá, com o empregador a conduzir a totalidade ou parte do seu negócio no Canadá. Tal serviço pode ser fora do Canadá se estiver relacionado directamente com o rendimento tributável da companhia no Canadá. O emprego com outro empregador canadiano ou com uma filial estrangeira pode ser coberto através de um acordo recíproco ou por cláusulas equivalentes nos planos de pensões. Serão feitas considerações para incluir, como serviço elegível outros pequenos períodos de serviço (normalmente 3 anos ou menos) dentro ou fora do Canadá, com um empregador associado ou filiado. Sob a nova lei fiscal, os períodos de licença remunerados, até 5 anos no total podem ser contados para o serviço pensionável.

Contribuições da Empresa - de acordo com os Decretos de Benefícios de Pensões, os empregadores devem pagar pelo menos 50% do custo das pensões adquiridas após 1896 (1968 em Saskatchewan, 1984 em Manitoba, 1987 em Nova Scotia, 1989 no Quebec, 1991 em Brunswick e 1992 na British Columbia. As taxas de contribuição para planos de benefício definido, de acordo com o Decreto de Benefícios de Pensões de Ontario, podem variar numa base actuarial, no que respeita à idade e à contabilização do sexo. Para planos de 'compra' de dinheiro sob jurisdição federal, as contribuições do empregador não devem ser superiores para um sexo em relação a outro, a não ser que a finalidade seja a de igualar os benefícios.

As leis fiscais exigem que o plano contenha uma obrigação para futuras contribuições do empregador, excepto quando há excedentes. Pagamentos especiais, feitos pelo empregador, por conta do serviço passado, ou contribuições para o serviço corrente, requerem aprovação das Receitas do Canadá, e devem ser efectuados relatórios actuariais durante, pelo menos, cada 3 anos, mesmo quando haja um excedente.

Contribuições do Empregado - as contribuições do empregado exigidas para os planos de benefício definido podem não variar de acordo com a idade. Contudo, as contribuições adicionais voluntárias para planos de benefícios definidos, assim como as contribuições do empregado para planos de 'compra de dinheiro, já podem variar.

As contribuições dos empregados para planos de benefícios definidos estão limitadas ao menor valor de: 9% da remuneração recebida ou \$1,000 mais 70% da 'pensão de ajustamento' (PA) dos empregados, para o ano. A PA é a soma de todas as contribuições (ou o valor de tais contribuições, no caso de planos de benefício definido) para Planos de Pensões Registados e para Planos Diferidos de Participação nos Lucros.

A PA para um plano de pensões registado de contribuição definida é o total de todas as contribuições do empregado e empregador, durante o ano.

Pagamento de Benefícios de Pensões - a lei exige que os benefícios de pensões devam ser na forma de pensões paga vitaliciamente em montantes periódicos iguais, com excepções limitadas. A pensão vitalícia pode garantir a continuidade de pagamento em caso de morte do pensionista, por um período garantido; contudo a garantia não pode ser por um período que exceda os 15 anos. A pensão também pode ser paga sob a forma de pensão conjunta paga até ao último sobrevivente.

Não são permitidos pagamentos de capitais por reforma ou terminação do emprego, excepto em circunstâncias específicas (por exemplo, quando a anuidade for inferior a \$25 por mês, quando a esperança de vida seja pequena ou quando o capital esteja relacionado com contribuições adicionais e voluntárias do empregado).

Reforma por Velhice - A idade normal de reforma deve ser estabelecida entre os 60 e os 71 anos. A pensão deve começar o seu pagamento antes dos 72 anos.

São permitidas pensões completas, não reduzidas, após 30 anos de serviço ou após o empregado ter atingido 80 pontos (um ponto por ano de idade e um ponto por cada ano de emprego).

Na maioria das jurisdições, o plano pode exigir que um membro se retire aos 65 ou mais anos independentemente da capacidade do indivíduo em continuar a trabalhar. No Manitoba, nenhum plano de pensões abriga um participante a retirar-se seja a que idade for, apesar do plano poder especificar uma determinada idade. O Quebec também tem legislação que proíbe a reforma obrigatória a qualquer idade para todos os empregados da província.

As provisões fiscais relacionadas com benefícios de planos de pensões dão ao empregado a hipótese de escolher receber a pensão completa a partir de um plano registado à idade normal de reforma, desde que o plano especifique tal pagamento, apesar dele ou dela continuar a trabalhar.

Benefício Máximo - de acordo com regulamentações fiscais, um plano de benefício definido - ou um combinado entre um plano de benefício definido e um plano de 'compra' de dinheiro - deve proibir especificamente que o benefício anual de pensão (aquele que não seja derivado de contribuições adicionais e voluntárias do empregado), exceda o seguinte:

\$1,722.22 (indexado a 1995) vezes o número de anos de serviço pensionável mais pagamento entre as idades de 60 a 65 anos de um montante igual a 1/35 da pensão máxima de reforma paga pelo PPC ou PPQ.

Para uma antiguidade anterior a 1990, para a qual nenhum benefício foi ainda creditado, os benefícios estão restritos a \$1,150 por ano de serviço pensionável (2/3 do limite actual de benefício).

A forma máxima normal de benefício de reforma é uma pensão de 66 2/3%, de último sobrevivente com um período garantido de 5 anos de pagamento. Para um membro do plano sem cônjuge à data da reforma, a forma normal é uma pensão vitalícia sobre uma vida, com um período garantido de 15 anos. Serviço pensionável é definido como o número de anos de serviço elegível durante os quais o empregador escolheu proporcionar um benefício, quer à custa do mesmo quer partilhando-as com membros.

Reforma Antecipada - a nova legislação exige que os planos permitam reformas antecipadas 10 anos antes da reforma normal nas províncias de Alberta, New Brunswick, Nova Scotia, Ontario, Prince Edward Island e Quebec, assim como nos planos sob jurisdição federal. Outras provisões aplicam-se à British Columbia, ao Manitoba e ao SasKatchewan. O benefício de pensão pode ser reduzido actuarialmente desde a idade mais baixa de reforma à qual é pago um benefício não reduzido.

As leis fiscais permitem pagamentos de pensões não reduzidas após a primeira data de entre as seguintes:

- a. 60 anos;
- b. 30 anos de serviço elegível;
- c. data a que idade mais serviço igualem 80 pontos;
- d. invalidez total e permanente.

Em certas circunstâncias, é permitido um aumento dos benefícios de reforma antecipada.

Reforma Adiada - As leis fiscais permitem que os benefícios acumulem, até ao máximo permitido sob as regras do plano, se o membro continuar a trabalhar para além do idade normal de reforma. Alguns Decretos de Benefícios de Pensões requerem benefícios acumulados continuados (Alberta, British Columbia, Manitoba, e federais).

Se o empregado diferir as receitas do seu benefício, este deve ser actuarialmente ajustado para reflectir a idade à qual o benefício começa a ser pago, sob um método especificado no plano. Sob as leis fiscais federais, a pensão não pode ser diferida para além do final do ano em que o trabalhador atinja a idade de 71 anos.

Se o benefício for diferido, o plano pode permitir ou exigir ao empregado, que efectue contribuições até ao pagamento da pensão. Se a morte ocorrer durante o período de diferimento, considerar-se-á que :

pensão começou no dia anterior à morte. Serão então pagos aos familiares benefícios relativos a morte após a reforma.

Benefícios de Invalidez - as regulamentações fiscais permitem a existência de pensões por invalidez. Esta deve ser total, permanente e certificada por um médico licenciado. A pensão pode ser baseada quer na antiguidade actual quer na antiguidade projectada à data normal de reforma, sujeita a certos limites. A remuneração pode ser definida como o salário do ano anterior ao da invalidez ou como a média salarial durante o período de cobertura.

A lei permite a um indivíduo que se retire devido a uma invalidez total e permanente e que subsequentemente volte ao trabalho, ter creditado como antiguidade pensionável o período em que ele recebeu uma pensão de invalidez por parte do plano de pensões. Contudo, não é permitida a acumulação de benefícios para a reforma normal de um indivíduo que se retire com uma pensão de invalidez e que não retorne ao trabalho.

Benefícios em Caso de Morte - são proporcionadas pensões de sobrevivência. A legislação provincial de Direitos Humanos proíbe benefícios de morte que variem de acordo com o sexo.

O benefício por morte após a reforma deve ser, pelo menos, igual ao valor da pensão acumulada à data da morte, depois de 1984 no Manitoba, 1986 em Ontario e depois de 1989 no Quebec.

O benefício mínimo por morte antes da reforma é definido como 60% do valor da pensão adquirida que acumulada após 1986 sob jurisdição federal e em Alberta, depois de 1992 na British Colúmbia, depois de 1987 em Nova Scotia e em qualquer altura em New Brunswick.

O plano também pode estabelecer a devolução de contribuições (só do empregado ou também do empregador) com ou sem juro.

À data da reforma, um membro casado deve aceitar um benefício de reforma que inclua um benefício de sobrevivência igual a, pelo menos, 60% da pensão inicial. Esta opção pode ser rejeitada se ambos os cônjuges concordarem por escrito.

Direitos Adquiridos - Na maioria das províncias, os participantes adquirem direito aos benefícios, acumulados até à data provincial da pensão de reforma, após pertencerem ao plano durante dois anos. O direito às pensões creditadas antes da data referida, depende do participante ter 45 anos de idade e 10 (45+10) de antiguidade. Em Alberta e Manitoba há direitos adquiridos após 5 anos de serviço; contudo, a regra de (45+10) também se aplica a pensões creditadas antes de 1985 no Manitoba e antes de 1987 em Alberta.

Transferência de Benefícios - As províncias de Alberta, British Colúmbia, Manitoba, New Brunswick, Nova Scotia, Ontario, Prince Edward Island, Québec e os territórios sob jurisdição federal têm requisitos de transferência. Sob a Decreto de Ontario os membros que terminam o emprego antes da idade antecipada da reforma são autorizados a transferir o montante dos seus direitos adquiridos para outro plano (caso o novo plano o permita) ou por um veículo de transferência tal como o Plano de Poupanças para a Reforma, registado. Alternativamente eles podem comprar uma anuidade diferida com o montante adquirido.

Por terminação do emprego o montante a ser transferido deve ser igual, pelo menos, ao valor mínimo de transferência determinado pelo método usado pelo Instituto dos Actuários Canadianos.

Indexação das Pensões - Não há qualquer indexação obrigatória em qualquer jurisdição.

As regulamentações fiscais exigem que os aumentos das pensões sejam garantidos pelo aumento do Índice de Preços do Consumidor. Os incrementos também podem ser baseados nos ganhos excedentes do fundo de pensões, como definido no plano.

Representação dos Empregados - Sob a legislação federal e provincial de pensões, os empregados devem estar representados num comité de aprovação de pensões, se a maioria dos membros votar em tal participação, mas ao comité não tem de ser dado poder para administrar os planos e os seus fundos. Em Alberta apenas é exigida uma representação dos trabalhadores em planos de multi-empresas. No Quebec, aquele comité tem deveres e poderes específicos.

Registo - cada empresa que tenha um plano de pensões para os seus empregados numa província designada (ou seja, uma província ou território que tenha legislação de pensões em vigor) deve certificar-se que o plano está de acordo com os requisitos legais da província, no que respeita aos membros dessa província. A legislação contém provisões de reciprocidade estabelecidas para evitar a duplicação de registos; tal implica que um plano com membros de uma ou mais jurisdições, possa ser registada na jurisdição que cobre a maioria dos elementos. Então é esta jurisdição que administra o plano.

O plano deve ser registado no Departamento Federal de Receitas Nacionais para efeitos do Decreto de Imposto sobre Rendimentos.

Os planos devem enviar informação anual, relativa aos seus membros e às contribuições pagas, para a província onde se encontram registados. Há requisitos semelhantes para planos sob jurisdição federal. Deve também ser dada a informação necessária ao Departamento Federal de Receitas Nacionais, para efeitos de impostos sobre os rendimentos.

Um relatório actuarial e um certificado de custos devem acompanhar a aplicação inicial do registo, de um plano de benefício definido. Assim, cada plano deve efectuar uma avaliação actuarial, pelo menos uma vez em cada 3 anos, por um actuário que seja membro do Instituto Canadiano de Actuários. A avaliação determinará a posição financeira do plano e estabelecerá o nível da contribuição.

Divulgação - os membros do plano de pensões devem ser informados por escrito, dos seus direitos e deveres sob o plano, assim como devem ser informados de qualquer alteração. Os patrocinadores do plano devem dar aos membros estatutos que mostrem os seus direitos quando cessarem o seu emprego e deixarem de ser participantes do plano.

Financiamento - um plano de pensões deve ser financiado através de um contrato de seguro numa Companhia Seguradora Vida com licença no Canadá, ou através de um *trust* onde os *trustees* sejam quer Companhias fiduciárias ou fideicomissários individuais. Um plano pode também ser fundeado através de uma Sociedade Gestora de Pensões, anuidades estatais ou alguma combinação destes acordos.

O plano deve ter um administrador designado que seja o responsável pela totalidade das operações e da administração do plano. O administrador pode ser o empregador, uma corporação canadiana especializada em serviços administrativos, uma companhia fiduciária ou uma companhia seguradora com licença no Canadá.

Reversibilidade dos Activos Financeiros - os activos financeiros não podem reverter para o empregador financiador do plano a não ser que o documento de criação do plano estabeleça expressamente tal reversão. Mesmo assim é necessária autorização do Superintendente de Pensões provincial ou federal.

No Manitoba, são proibidos pagamentos ao empregador com base nos activos excedentários das pensões, a não ser que tal pagamento seja aprovado pela Comissão de Pensões e julgado ser justo. Nova Scotia permite a retirada dos excedentes pelo empregador, excepto no que respeita aos excedentes atribuídos às contribuições dos empregados.

Terminação de um Plano - Na eventualidade de terminação total ou parcial de um plano, as pensões acumuladas por um membro são-lhe completamente atribuídas, independentemente da sua idade e antiguidade.

## **2.2.ASPECTOS FISCAIS**

Apesar dos diversos Decretos de Benefícios de Pensões provinciais conterem provisões relacionadas a direitos contratuais sob os planos de pensões, é o governo federal, através do Departamento de Receitas do Canadá, que regulamenta o tratamento fiscal favorável para os planos de pensões.

Se o plano estiver registado no Departamento das Receitas do Canadá, sob o Decreto de Imposto sobre os Rendimentos, quer o empregado quer o empregador podem deduzir as contribuições dos seus rendimentos e, o rendimento do fundo de pensões está isento de tributação.

Os benefícios pagos a partir do plano de pensões, são tributáveis quando forem recebidos pelos pensionistas.



### 3. OUTROS BENEFÍCIOS VOLUNTÁRIOS

Enquanto que o sistema de Segurança Social canadiano, proporciona uma cobertura de benefício razoavelmente ampla, a maioria dos empregadores proporciona uma grande extensão de benefícios aos seus empregados.

Estes benefícios são considerados como um elemento importante de remuneração para os empregados canadianos e, a maioria deles espera ser 'premiado', pelo seu empregador, com um pacote de benefícios. O pacote típico de benefícios inclui o pagamento de um capital em caso de morte, um benefício por morte accidental e desmembramento, um plano de saúde, um plano de invalidez de curto ou longo termo e um plano estomatológico.

Adicionalmente, os empregados esperam participar no plano de pensões da Companhia que, muito frequentemente, é designado como um suplemento aos benefícios de reforma pagos através do Plano de Pensões do Canadá, do Plano de Pensões do Quebec e do Programa de Segurança na Velhice.

Os planos de acumulação de capital e de opções sobre acções têm crescido em popularidade, e são encarados como uma forma de suplementar o rendimento na reforma.

#### 3.1. OUTROS BENEFÍCIOS

Além dos benefícios descritos em cima, as empresas canadianas proporcionam, frequentemente, os seguintes benefícios e privilégios adicionais a certas classes de trabalhadores:

- a. Empréstimos com juro baixo ou nulo - as instituições financeiras proporcionam empréstimos hipotecários com juros reduzidos. Alguns empregadores garantem aos seus empregados empréstimos a taxas de juro reduzidas ou nulas, para aquisição de automóvel ou habitação; contudo, tais acordos não são comuns sendo geralmente limitados a executivos seniores;
- b. Serviços de Cafeteria na empresa;
- c. Descontos na aquisição de alguns produtos;
- d. Possibilidade de se tornarem sócios de clubes - geralmente limitados a executivos seniores;
- e. Quotas Sindicais - geralmente são pagas pela empresa em nome do membro;
- f. Parqueamento gratuito ou pago pela empresa - geralmente é proporcionado a empregados a um nível sénior ou àqueles empregados que necessitam de automóvel para os negócios da companhia;
- g. Seguros em Grupo de automóvel e lar - poucos empregadores proporcionam este benefício e mesmo os que o fazem, apenas antecipam o montante do prémio, permitindo ao empregado a possibilidade de deduzir o valor em dívida do seu salário mensal;
- h. Programas de Educação - muitas empresas oferecem assistência financeira aos seus empregados, para que continuem a sua educação escolar. No entanto, tal benefício é oferecido apenas se esta aprendizagem beneficiar a sua ocupação na Companhia;
- i. Planos de Assistência a Empregados - benefício introduzido recentemente, proporcionando ajuda profissional aos empregados (e por vezes à sua família) com problemas pessoais. Apenas as grandes empresas têm este benefício;
- j. Benefícios Flexíveis de Saúde - algumas companhias implementaram programas de compensações flexíveis. Enquanto que muitos programas dos E.U.A. aplicaram contenções de custos para a cobertura de Saúde, tal não aconteceu no Canadá, devido aos programas de cuidados médicos provinciais muito extensivos.

## CONCLUSÃO

Após uma análise aprofundada dos benefícios sociais dos quatro países apresentados, deparamo-nos com uma situação de reflexão.

Estes países, à partida, nada têm em comum no entanto todos eles estão a diminuir gradualmente, os benefícios pagos pela Segurança Social estatal. Os seus Governos tentam incentivar as poupanças individuais assim como os planos de benefícios financiados pelas empresas, incentivos estes que passam sempre por reduções ou mesmo isenções fiscais.

Esta transição está praticamente a começar na Itália e no Japão, daí que estes países tenham ainda uma estrutura de benefícios sociais fortemente ligada ao Estado.

No caso do Reino Unido, apesar de estarem ainda a decorrer as mudanças operadas nos pressupostos de cálculo dos benefícios estatais, já se faz sentir o bom acolhimento que tiveram os planos de pensões privados, sendo neste momento o veículo dinamizador da poupança privada.

Relativamente ao Canadá, a situação está bem mais avançada, uma vez que é prática corrente o financiamento de benefícios através dos fundos de pensões, que estão implantados no país desde a década de 30. De salientar que, actualmente, mais de 50% da população activa canadiana está coberta pelos benefícios dos planos de pensões.

Este historial de transição de quatro realidades bem diferentes, não se afasta muito do que acontece noutros países do globo. Não pretendo aqui incluir os chamados países subdesenvolvidos, uma vez que, como se pode constatar dos anexos apresentados em seguida, muitos deles nem sequer têm as coberturas básicas (ou que nós entendemos como básicas) que estamos habituados a ver proporcionadas pelo Estado.

Se pretendessemos fazer qualquer comparação com o caso português, concluiríamos que a nossa situação é muito semelhante à da Itália, pois ainda estamos no início das alterações efectuadas à Segurança Social do Estado. Tal como na Itália, os pressupostos por nós usados no cálculo dos diversos benefícios, foram modificados por alterações das idades pensionáveis, das taxas de formação das pensões e dos períodos contributivos.

Contudo o nosso mercado laboral está ainda pouco vocacionado para os Fundos de Pensões ou para outros esquemas privados alternativos. De facto, o não abaixamento das taxas de contribuição das empresas e dos particulares para a Segurança Social, leva a que a poupança

para outros esquemas privados seja muito pequena se não nula. A juntar a estes factores temos que os benefícios fiscais não são assim tão tentadores.

Há que alterar esta situação e seguir o exemplo de outros países, em que a diminuição da taxa de contribuição para a Segurança Social implicou uma subida nas contribuições para esquemas privados, mesmo no caso em que estas últimas são fixadas pelo Estado.

Quaisquer que sejam as soluções a adoptar, com todas as mudanças fiscais e legislativas inerentes, é um facto que o Estado não pode ser nem o único nem o principal proporcionador de benefícios sociais.

# **CAPÍTULO V:**

# **ANEXOS**

**TABELA 1 - NUMERO DE PAÍSES POR TIPO DE PROGRAMA DA SEGURANÇA SOCIAL**  
( em anos seleccionados)

TIPO DE PROGRAMA	1940	1949	1958	1967	1977	1989	1995
Qualquer Tipo de Programa	57	58	80	120	129	145	165
Idade, Invalidez, Sobrevivência	33	44	58	92	114	135	158
Doença e Maternidade	24	36	59	65	72	84(1)	105(1)
Acidentes de Trabalho	57	57	77	117	129	136	159
Desemprego	21	22	26	34	38	40	63
Subsídios à Família	7	27	38	62	65	63	81

(1) Análise efectuada a 375 países espalhados pelos 5 continentes.

(2) Inclui países com subsídios de doença e de maternidade, mais a Austrália que tem subsídios de doença e programas de cuidados médicos mas onde os pagamentos por maternidade são benefícios adicionais.  
Dos 105 países com benefícios por doença e maternidade, 87 também oferecem coberturas hospitalares e cuidados médicos.

TABELA 2

LISTA DE PROGRAMAS DE SEGURANÇA SOCIAL

EM

DIVERSOS PAÍSES DO GLOBO

PAÍS	TIPOS DE PROGRAMAS DE SEGURANÇA SOCIAL				
	VELHICE SOBREVIVÊNCIA INVALIDEZ	DOENÇA MATERNIDADE (1) (Cuidados Médicos) (2)	ACIDENTES DE TRABALHO	DESEMPREGO	SUBSÍDIOS À FAMÍLIA
Africa do Sul	X	X	X	X	
Albânia	X	X (*)	X	X	X
Alemanha	X	X (*)	X	X	X
Algéria	X	X (*)	X		X
Argentina	X	X (*)	X	X	X
Austrália	X	X (*)	X	X	X
Austria	X	X (*)	X	X	X
Bahamas	X	X	X		
Bangladesh		X (*)	X	X	
Bélgica	X	X (*)	X	X	X
Bolívia	X	X (*)	X		X
Botswana			X		
Brazil	X	X (*)	X	X	X
Bulgária	X	X (*)	X	X	X
Burundi	X		X		X
Canadá	X	X (*)	X	X	X
Cabo Verde	X	X (*)	X		X
Chile	X	X (*)	X	X	X
China	X	X (*)	X	X	
Colombia	X	X (*)	X		X
Congo	X		X		X
Costa Rica	X	X (*)	X		X
Cuba	X	X (*)	X		
Chipre	X	X (*)	X	X	X
Dinamarca	X	X (*)	X	X	X
Equador	X	X (*)	X	X	
Egipto	X	X (*)	X	X	
Espanha	X	X (*)	X	X	X
E. U. A.	X	X (*)	X	X	X
Etiópia	X		X		
Filândia	X	X (*)	X	X	X
Filipinas	X	X (*)	X		
França	X	X (*)	X	X	X
Grécia	X	X (*)	X	X	X
Guatemala	X	X (*)	X		
Guiné Equatorial	X	X (*)	X		X
Haiti	X		X		
Holanda	X	X (*)	X	X	X
Hong Kong	X	X	X	X	X
Hungria	X	X (*)	X	X	X
Islândia	X	X (*)	X	X	
Índia	X	X (*)	X		
Indonésia	X		X		
Irão	X	X (*)	X	X	X
Irlanda	X	X (*)	X	X	X
Israel	X	X (*)	X	X	X
Itália	X	X (*)	X	X	X
Jamaica	X		X		
Japão	X	X (*)	X	X	X
Jugoslávia	X	X (*)	X	X	X
Kenia	X		X		
Kuwait	X				
Libia	X	X (*)	X		
Lituânia	X	X (*)	X	X	X
Luxemburgo	X	X (*)	X	X	X
Malásia	X		X		
Malta	X	X	X	X	X
Mauritânia	X		X		X
México	X	X (*)	X		
Nepal	X		X		
Nova Zelândia	X	X (*)	X	X	X

PAÍS	TIPOS DE PROGRAMAS DE SEGURANÇA SOCIAL				
	VELHICE SOBREVIVÊNCIA INVALIDEZ	DOENÇA MATERNIDADE (1) (Cuidados Médicos) (2)	ACIDENTES DE TRABALHO	DESEMPREGO	SUBSÍDIOS À FAMÍLIA
Nicarágua	X	X (*)	X		
Nigéria	X		X		
Noruega	X	X (*)	X	X	X
Panamá	X	X (*)	X		
Paraguai	X	X (*)	X		
Peru	X	X (*)	X		
Polónia	X	X (*)	X	X	X
Portugal	X	X (*)	X	X	X
Reino Unido	X	X (*)	X	X	X
República Dominicana	X	X (*)	X		
Roménia	X	X (*)	X	X	X
Rússia	X	X (*)	X	X	X
São Tomé e Príncipe	X	X	X		
Senegal	X		X		
Singapura	X		X		
Somália			X		
Sri Lanka	X		X		
Suécia	X	X (*)	X	X	X
Suíça	X	X (*)	X	X	X
Síria	X		X		
Tailândia		X (*)	X		
Tanzânia	X		X		
Tunísia	X	X (*)	X	X	X
Turquia	X	X (*)	X		
Uganda	X		X		
Uruguai	X	X (*)	X	X	X
Venezuela	X	X (*)	X	X	
Vietnam	X	X	X		
Zaire	X		X		X
Zambia	X		X		
Zimbabwe	X		X		

(1) Só estão incluídos os países que proporcionam os dois benefícios.

(2) A notação (\*) significa que os cuidados médicos e de hospitalização são proporcionados adicionalmente aos benefícios de maternidade e doença.



TABELA 3

ESTATÍSTICAS DA SEGURANÇA SOCIAL

PAÍSES DA OCDE

TABELA 3 - ESTATÍSTICAS DA SEGURANÇA SOCIAL - PAÍSES DA OCDE(1995)

PAÍS	POPULAÇÃO TOTAL (1)	IDADE 65 E SUPERIOR (2)	RÁCIO DE DEPENDÊNCIA (3)	RÁCIO DE ACTIVIDADE (4,5)	IDADE PENSIONÁVEL ESTATAL		DESEMPREGO (1,5)	SALÁRIO MÉDIO ANUAL (5,9)
					HOMENS	MULHERES		
Austrália	18,322	12	50	48	65	60	939	27,703
Austria	7,987	16	49	47(6)	65	60	222	354,864
Bélgica	10,082	16	51	42(6)	65(10)	65(10)	388	673,610(6)
Canadá	28,435	12	49	50	65	65	1,562	31,714
Dinamarca	5,199	15	48	57(7)	67	67	349	177,330(6)
Finlândia	5,058	14	50	50	65	65	444	103,246(6)
França	58,109	16	53	45	60(11)	60(11)	3,172	101,625
Alemanha	81,338	16	47	52(6)	65	65	1,149	46,514
Grécia	10,648	15	49	41(6)	65	60	176	2,074,794
Islândia	266	11	55	48(8)	67	67	6	1,320,384(6)
Irlanda	3,550	12	56	32(6)	65	65	294	12,425(6)
Itália	58,262	16	46	37(6)	61	56	2,799(6)	240,656(6)
Japão	125,506	14	44	53	60(12)	58(12)	1,660	4,456,272
Luxemburgo	405	14	47	44(7)	65	65	4	861,370(7)
Holanda	15,453	13	46	42	65	65	481	46,918(6)
Nova Zelandia	3,407	12	54	49	62	62	157	30,717
Noruega	4,331	16	55	50	67	67	127	197,387
Portugal	10,562	14	48	48	65	65	258	866,070
Espanha	39,404	15	47	39	65	65	3,481	2,187,728
Suécia	8,822	17	57	49	65	65	356	190,740(6)
Suíça	7,085	15	47	51	65	62	145	56,360(6)
Turquia	63,406	5	66	35	60(13)	55(13)	1,659	24,964,565
Reino Unido	58,295	16	55	49	65	60	2,919	13,873
Estados Unidos	263,814	13	53	50	65	65	8,734	25,274

FONTES:  
 U.S.Social Security Administration, Office of Research and Statistics  
 U.S.Bureau of the Census, International Programs Center  
 International Labour Office, 'Yearbook of Labour Statistics', 1994

### **LEGENDA DA TABELA 3 :**

- (1) Milhares.
- (2) Percentagem da População Total.
- (3) A população dos 0 aos 14 anos e dos 65 anos em diante dividida pela população dos 15-65 (inclusivé) anos.
- (4) Percentagem da população total economicamente activa.
- (5) 1993
- (6) 1992
- (7) 1991
- (8) 1990
- (9) Moeda local.
- (10) Depende dos anos de cobertura: 45 anos homens e 40 anos para mulheres.
- (11) Com 38 anos de cobertura para a pensão completa.
- (12) A idade pensionável refere-se apenas ao Seguro de Pensões para Empregados. Sob o Programa Nacional de Pensões a idade pensionável é 65 anos.
- (13) A idade de reforma varia com a data de entrada no sistema.

TABELA 4

TAXAS DE CONTRIBUIÇÃO PARA PROGRAMAS

DE

SEGURANÇA SOCIAL

PAÍSES DA OCDE

TABELA 4 - TAXAS DE CONTRIBUIÇÃO PARA PROGRAMAS DE SEGURANÇA SOCIAL - PAÍSES DA OCDE(1995)  
( EM PORCENTAGEM)

PAÍS	VELHICE, INVALIDEZ, MORTE			TODOS OS PROGRAMAS DA SEGURANÇA SOCIAL (1)		
	PESSOAS SEGURAS	EMPREGADOR	TOTAL	PESSOAS SEGURAS	EMPREGADOR	TOTAL
Austrália	0.00	0.00 (2)		1.25	0	1.25(2)
Austria	10.25	12.55	22.80	17.20	25.30	42.50
Bélgica	7.50	8.86	16.36	13.07	27.44	40.51
Canadá	2.70	2.70	5.40	5.70	8.40	14.10(3)
Dinamarca	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(3,4)
Filândia	5.55	19.00	24.55	7.45	22.00	29.45(3)
França	8.05	8.20	16.25	18.27	34.31	52.58
Alemanha	9.30	9.30	18.60	16.55	17.99	34.54(3)
Grécia	6.67	13.33	20.00	11.95	23.90	35.85
Islândia	4.00	8.50	12.50	4.00	15.75	19.75
Irlanda	7.75(5,6)	12.20(5,6)	19.95(5,6)	7.75(6)	12.20(6)	19.95(3,6)
Itália	8.34	21.30	29.64	9.34(7)	47.62	59.96
Japão	8.25	8.25	16.50	12.24	14.38	26.62
Luxemburgo	8.00	8.00	16.00	15.00	13.00	28.00
Holanda	25.78	0.00	25.78	38.93	10.75	49.68(3)
Nova Zelândia	0.00	0.00 (2)		0.80	1.85	2.65(2)
Noruega	7.80(5)	14.20(5)	22.00(5)	7.80	14.20	22.00(3)
Portugal	11.80(8)	23.75(8)	34.75(8)	11.00	26.75	37.75
Espanha	4.70(9)	23.60(9)	28.30(9)	6.30	32.00	38.30
Suécia	1.00	19.03	20.03	3.95(10)	30.96	34.91(3)
Suíça	4.90	4.90	9.80	6.40	7.74	14.14
Turquia	9.00	11.00	20.00	14.00	19.50	33.50
Reino Unido	12.00(5,6)	10.20(5,6)	22.20(5,6)	12.00(6)	10.20(6)	22.20(3,6)
Estados Unidos	6.20	6.20	12.40	7.65	13.35	21.00

#### **LEGENDA DA TABELA 4:**

- (1) Inclui Velhice, Invalidez, Morte, Doença e Maternidade, Acidentes de Trabalho, Desemprego e Subsídios à Família. Em alguns casos, apenas estão representados alguns grupos, tais como os trabalhadores que recebem à semana.
- (2) O Governo Central paga a totalidade dos custos da maioria dos programas a partir das receitas públicas.
- (3) O Governo Central paga a totalidade do custo para com os Subsídios à Família.
- (4) Parcela do montante estabelecido para Velhice, Invalidez e Morte. Contribuições dos Governos Central e Local e outros tipos de contribuições para os outros programas.
- (5) Também inclui a taxa para Doença e Maternidade, Acidentes de Trabalho e Desemprego.
- (6) Varia consoante a categoria remuneratória. É mostrada a taxa mais elevada correspondente à classe mais elevada de ganhos.
- (7) Mais um montante nivelado para os Acidentes de Trabalho.
- (8) Também inclui taxa para Doença e Maternidade, Desemprego e Subsídios à Família.
- (9) Também inclui taxa para Doença e Maternidade e Subsídios à Família.
- (10) Mais um montante nivelado para o Desemprego.

TABELA 5

COMPARAÇÃO DE COBERTURAS DE REFORMA POR IDADE  
ENTRE  
PAÍSES MEMBROS  
DA EUROPA COMUNITÁRIA

	<b>Bélgica</b>	<b>Dinamarca</b>	<b>França</b>
<b>Pensão Estatal (h/m)</b>	60-65/60-65 (flexível)	67/67	60/60
<b>Nível da Cobertura do Esquema Estatal</b> (% de salários qualificáveis)	Até 60%	Até 70%	Até 50%
<b>Abrangência dos Esquemas Privados</b>	Grande	Grande (para empregados assalariados)	Reduzida
<b>Tipos de Esquemas Privados</b>	Benefício e Contribuição Definida	Contribuição Definida	Benefício e Contribuição Definida
<b>Métodos de Financiamento</b>	Seguros e Fundos Autónomos	Seguros	Pay-as-you-go e Seguros
<b>Restrições ao Investimento</b>			
(a) por tipos de investimento	Sim	Sim	Sim
(b) por país onde se estabelece o fundo gerente	Não	Não	Não
<b>Tributação</b>			
(a) Isenção sobre contribuições			
(i) empregador	Sim	Sim	Sim
(ii) empregado	Parcial	Sim	Sim (em certas circunstâncias)
(b) Isenção sobre investimentos do fundo	Não	Não	Não
(c) Tributação ao empregado pelo benefício			
(i) pensão	Sim	Sim	Sim
(ii) capital	Parcialmente	Parcialmente	Sim



	<b>Alemanha</b>	<b>Grécia</b>	<b>Irlanda</b>
<b>Pensão Estatal (h/m)</b>	63/60 (igualarão os 65)	65/60 (65/65 para novas entradas)	65/65
<b>Nível da Cobertura do Esquema Estatal</b> (% de salários qualificáveis)	Até 70%	Até 100%	Até 30%
<b>Abrangência dos Esquemas Privados</b>	Grande nos estados ocidentais	Reduzida	Vulgar
<b>Tipos de Esquemas Privados</b>	Benefício e Contribuição Definida	Benefício e Contribuição Definida	Benefício e Contribuição Definida
<b>Métodos de Financiamento</b>	Book Reserves, Seguros, Fundos Autónomos	Seguros	Seguros e Fundos Autóno- mos
<b>Restrições ao Investimento</b>			
(a) por tipos de investimento	Sim (seguros/fun- dos de pensões)	Sim	Não
(b) por país onde se estabelece o fundo gerente	Não	Não	Não
<b>Tributação</b>			
(a) Isenção sobre contribuições			
(i) empregador	Sim	Sim	Sim
(ii) empregado	Depende do tipo de esquema	Sim	Sim
(b) Isenção sobre investimentos do fundo	Sim	Sim	Sim
(c) Tributação ao empregado pelo benefício			
(i) pensão	Parcialmente	Sim	Sim
(ii) capital	Depende do tipo de esquema	Sim	Não

	<b>Itália</b>	<b>Luxemburgo</b>	<b>Holanda</b>
<b>Pensão Estatal (h/m)</b>	60/55 (será aumentado para 65/60)	65/65	65/65
<b>Nível da Cobertura do Esquema Estatal</b> (% de salários qualificáveis)	Até 80%	Até 70%	Até 70%
<b>Abrangência dos Esquemas Privados</b>	Reduzida mas em crescimento	Reduzida	Grande
<b>Tipos de Esquemas Privados</b>	Contribuição Definida	Benefício Definido	Benefício Definido
<b>Métodos de Financiamento</b>	Seguros e Fundos Autónomos	Book Reserves, Seguros	Seguros e Fundos Autónomos
<b>Restrições ao Investimento</b>			
(a) por tipos de investimento	Sim	Sim	Sim
(b) por país onde se estabelece o fundo gerente	Não	Não	Não
<b>Tributação</b>			
(a) Isenção sobre contribuições			
(i) empregador	Sim	Sim	Sim
(ii) empregado	Sim	Parcial	Sim
(b) Isenção sobre investimentos do fundo	Parcial	Sim	Sim
(c) Tributação ao empregado pelo benefício			
(i) pensão	Sim	Sim	Sim
(ii) capital	Parcialmente	Depende do tipo de esquema	Sim

	Portugal	Espanha	Reino Unido
<b>Pensão Estatal (h/m)</b>	65/62 (igualarão os 65)	65/65	65/60 (igualarão os 65)
<b>Nível da Cobertura do Esquema Estatal</b> (% de salários qualificáveis)	Até 80%	Até 100%	Até 50% (pensão básica e relacionada com os ganhos)
<b>Abrangência dos Esquemas Privados</b>	Reduzida	Em crescimento	Grande
<b>Tipos de Esquemas Privados</b>	Benefício e Contribuição Definida	Benefício e Contribuição Definida	Benefício e Contribuição Definida
<b>Métodos de Financiamento</b>	Pay-as-you-go, Book reserves (antes de 1987) e Fundos autónomos (após 1987)	Book Reserves, Seguros, Fundos Autónomos	Seguros e Fundos Autónomos
<b>Restrições ao Investimento</b>			
(a) por tipos de investimento	Sim	Sim	Sim
(b) por país onde se estabelece o fundo gerente	Sim	Sim	Não
<b>Tributação</b>			
(a) Isenção sobre contribuições			
(i) empregador	Sim	Sim	Sim
(ii) empregado	Sim	Sim	Sim
(b) Isenção sobre investimentos do fundo	Sim	Sim	Sim
(c) Tributação ao empregado pelo benefício			
(i) pensão	Parcialmente	Sim	Sim
(ii) capital	Parcialmente	Sim	Não

TABELA 6

OS FUNDOS DE PREVIDÊNCIA

EM PAÍSES DA

ÁFRICA

ÁSIA

E DO

PACÍFICO

## **OS FUNDOS DE PREVIDÊNCIA COMO A PRINCIPAL FONTE DE BENEFÍCIO EM MUITOS PAÍSES**

A Segurança Social é a principal fonte de benefícios públicos, em muitas partes do Mundo. Em muitos países desenvolvidos, os Fundos de Previdência, que são, essencialmente, programas de poupança obrigatória, são usados na primeira forma de cobertura de segurança social que são os benefícios por velhice.

Um Fundo de Previdência é alimentado por contribuições regulares dos empregados, baseadas no seu salário. Em muitos países estas são complementadas por contribuições dos empregadores. As contribuições acrescidas do respectivo rendimento acumulam-se nas contas individuais dos empregados.

Os benefícios são pagos por meio de um capital em casos de: reforma por limite de idade, morte, invalidez permanente e outras contingências.

Os Fundos Previdentes são geralmente investidos em títulos do Estado ou títulos detidos por autoridades públicas. Outros investimentos incluem depósitos de prazo fixo, empréstimos e hipotecas, imobiliário e bilhetes do tesouro. Alguns Fundos de Previdência investem em acções.

O Quadro seguinte resultou de uma pesquisa do consultor Sahdev K. Wadhawam, de Nova Deli, e apresenta as características mais salientes dos Fundos de Previdência em vários países de África, Asia e do Pacífico.

**AFRICA**

<b>PAÍS</b>	<b>INÍCIO</b>	<b>COBERTURA</b>	<b>CONTRIBUIÇÃO</b>	<b>ELEGIBILIDADE</b>	<b>BENEFÍCIO</b>
<b>KENIA</b>	1965	Empregados	Empregado: 5% Empregador: 5%	Reforma aos 55 anos; emigração	Total acumulado com 9% de juro anual
<b>NIGÉRIA</b>	1961	Empregados de firmas com 10 ou mais traba- lhadores	Empregado: 6 % Empregador: 6 %	Reforma aos 55 anos; emigração; invalidez permanente; morte	Total acumulado com juro
<b>SUAZILÂNDIA</b>	1974	Empregados	Empregado: 5% Empregador: 5%	Reforma aos 45 e 50 anos; invalidez permanente; morte	Total acumulado com pelo menos 3% de juro anual
<b>TANZÂNIA</b>	1964	Empregados dos sec- tores privado e público	Empregado: 10 % Empregador: 10 %	Reforma aos 55 anos; emigração; invalidez permanente; morte	Total acumulado com juro
<b>UGANDA</b>	1967	Empregados de firmas com 5 ou mais traba- lhadores	Empregado: 5 % Empregador: 10 %	Reforma aos 50 e 55 anos; invalidez permanente; morte	Total acumulado com juro
<b>ZAMBIA</b>	1965	Empregados incluindo trabalhadores agrícolas e domésticos	Empregado: 5% Empregador: 5% Ganhos máximos anuais para efeitos de contri- buições: K 3,000	Reforma aos 50 anos; invalidez permanente; morte	Total acumulado com juro; opção de anuidades

**ASIA E PACÍFICO**

PAÍS	INÍCIO	COBERTURA	CONTRIBUIÇÃO	ELEGIBILIDADE	BENEFÍCIO
FIGI	1966	Empregados de empreendimentos privados	Empregado: 7% Empregador: 7%	Reforma aos 55 anos; emigração; casamento (mulheres); invalidez permanente e morte	Total acumulado com juro ou 25% do valor acumulado como pensão
INDIA	1952	Empregados de estabelecimentos com 20 ou mais empregados. Os que ganham mais de 5000 Rs. estão excluídos	Empregado: 8-1/3 % Empregador: 8-1/3 % (10% para estabelecimentos com 50 ou mais empregados)	Reforma aos 55 anos; emigração;desemprego por 6 meses; invalidez permanente; morte	Total acumulado com juro
Esquema de Pensões para a família	1971	Igual à anterior	Empregado: 1-1/6 % além da contr. para o FP Empregador: 1-1/6 % além da contr. para o FP Estado: 1-1/6% do custo total	Morte do empregado após a reforma	Pensão de Sobrevivência de Rs 250 até Rs. 1.050 dependendo do salário à data da morte; pagamento de um capital
Depósitos em Seguradoras	1976	Igual à anterior	Empregado: 0% Empregador: 0.60% Estado: 0.30%	Morte do empregado após a reforma	Capital igual ao saldo médio da conta, sujeito a um máximo de RS. 40.000
INDONÉSIA	1977	Empregados de firmas com 10 ou mais trabalhadores ou com uma folha salarial de 1 milhão ou mais de rúpias	Empregado: 2 % Empregador: 3.7 %	Reforma aos 55 anos; invalidez permanente	Total acumulado com juro
KIRIBATI	1976	Empregados com mais de 14 anos	Empregado: 5% Empregador: 5%	Reforma aos 55 anos; invalidez permanente; emigração e morte	Total acumulado com 9% de juro anual

## ASIA E PACÍFICO

PAÍS	INÍCIO	COBERTURA	CONTRIBUIÇÃO	ELEGIBILIDADE	BENEFÍCIO
MALÁSIA	1951	Empregados	Empregado: 10 % Empregador: 12%	Reforma aos 55 anos; invalidez permanente; e morte	Total acumulado com ( opção de levantar 33-1/3% aos 55 anos)
NEPAL	1962	Empregados estatais; (opcional para C <sup>ª</sup> s pri- vadas com 10 ou mais empregados)	Empregado: 10 % Empregador: 10%	Reforma por idade e morte	Total acumulado com 10% de juro mais bónus de acordo com os anos de contribuição
PAPUA NOVA GUINÉ	1980	Empregados de firmas com 25 ou mais traba- lhadores	Empregado: 5 % Empregador: 7 %	Reforma aos 55 anos ou mais cedo desde que com 15 anos contributivos	Total acumulado com juro
SINGAPURA	1953	Empregados com ganhos mensais superiores a S\$50	Empregado: 21.5 % (máximo de S\$1.320) Empregado: 18.5 % (máximo de S\$1.080)	Reforma aos 55 anos; invalidez permanente; e morte	Total acumulado com um mínimo de 2.5% de juro anual
ILHAS SALOMÃO	1976	Empregados com mais de 14 anos e um salário mínimo de SI\$ 20	Empregado: 5 % Empregador: 7.5 %	Reforma aos 40 anos; invalidez permanente; e morte	Total acumulado com juro
SRI LANKA	1958	Empregados	Empregado: 8 % Empregador: 12 %	Reforma aos 55 (homens) e aos 50 anos (mulheres); invalidez permanente; morte	Total acumulado com juro
SAMOA OCIDENTAL	1972	Empregados	Empregado: 5 % Empregador: 5 %	Reforma aos 55 anos; invalidez permanente e morte	Pensão mensal baseada no total acumulado com juro



## BIBLIOGRAFIA

- OCDE (1992) . *Private Pensions and Public Policy* , Social Policy Studies No.9
- The World Bank (1994). *Averting the Old Age Crisis*, A World Bank Policy Research Report .
- Foster, Howard (1990). *Employee Benefits in Europe and USA* , Longman .
- Ferreira, Coreleano (1994). *Supplementary Pensions in European Union Development, Trends and Outstanding Issues*, Report.
- Social Security Administration (1995). *Social Security Programs Throughout the World* , Report.
- Spencer, Charles D. (1994). *Ibis Review* nr.8, Vol.8.
- Spencer, Charles D. (1993). *Ibis Reference Manual, Japan*.
- Spencer, Charles D. (1995). *Ibis Reference Manual, U.K.*
- Spencer, Charles D. (1994). *Ibis Reference Manual, Canada*.
- Wyatt (1994). *Benefits Report, Europe & USA*.
- Chance, Clifford (1993). *Pensions in Europe*.