

Petição n.º 98/XIII/1.ª

**ASSUNTO:** Proposta de Metodologia Complementar de Aposentação

**Entrada na Assembleia da República:** 18 de abril de 2016

**N.º de assinaturas:** 1

**Peticionária:** José António Gomes Ferreira Neto

## Introdução

A petição n.º 98/XIII/1.<sup>a</sup>, através da qual é proposta uma metodologia complementar de aposentação, deu entrada na Assembleia da República a 18 de abril de 2016, nos termos da [Lei n.º 43/90, de 10 de agosto, republicada pela Lei n.º 45/2007, de 24 de agosto](#) - terceira alteração à Lei n.º 43/90, de 10 de agosto, alterada pela Lei n.º 6/93, de 1 de março, e pela Lei n.º 15/2003, de 4 de junho -, adiante designada por Lei do Exercício do Direito de Petição (LEDP).

Trata-se de uma petição exercida individualmente, nos termos do estatuído no n.º 3 do artigo 4.º da referida Lei, sendo José António Gomes Ferreira Neto o subscritor da mesma.

A Petição foi endereçada a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República, tendo sido despachada, no dia 21 de abril de 2016, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (CTSS), com vista à sua tramitação, nos termos definidos por lei.

## I. A petição

Através do instrumento conferido pela LEDP, o peticionário apresenta uma metodologia complementar de aposentação, delineada com o objetivo de fomentar o mercado empresarial e de trabalho. Sustenta que a metodologia sugerida será benéfica para todas as partes em causa:

- Trabalhador, pois pode reformar-se mais cedo, sem degradar a situação financeira da Segurança Social, e dedicar-se a outra atividade se assim o desejar.
- Entidade empregadora, pois poupa até 50% em custos com o pessoal abrangido e viabiliza a renovação de colaboradores quando for adequado.
- Estado e Segurança Social, permitindo a antecipação de receitas e a criação de oportunidade de novas receitas por novas admissões no mercado de trabalho.

Em síntese, alega que a metodologia de aposentação é aplicável a qualquer empregado de qualquer empresa privada ou pública a partir dos 60 anos de idade sem penalização no valor da reforma, ou com penalização reduzida, garantindo-se ao Estado (Regime Geral da Segurança Social ou CGA) o mínimo de 40 anos de contribuições até à idade regular de aposentação. Esclarece que o trabalhador entra na situação de reforma e recebe antecipadamente da empresa um complemento passando a auferir o mesmo valor que receberia se estivesse a trabalhar, embora fique desvinculado da empresa, e que a

empresa, pelo seu lado, paga antecipadamente as contribuições ao Estado e beneficia até quase 50% de poupança comparativamente com a manutenção do trabalhador no ativo, para além de poder complementarmente viabilizar a renovação do seu quadro de colaboradores quando for adequado.

O peticionário anexa dois documentos, que também se juntam à presente nota de admissibilidade: um, contendo a descrição da metodologia complementar de aposentação antecipada; outro, um excel com a demonstração de valores em cenários diferentes.

Informa que os endereçou a diversas entidades públicas e parceiros de concertação social, por crer estar em causa uma iniciativa inovadora e com muito potencial e diz-se disponível para qualquer clarificação adicional.

## **II. Análise da petição**

O objeto da petição está especificado e estão presentes os requisitos formais e de tramitação constantes dos artigos 9.º e 17.º da LEDP, quanto à forma da petição e tramitação das petições dirigidas à Assembleia da República, respetivamente.

De acordo com o estatuído no n.º 3 do artigo 17.º da Lei, a Comissão deve deliberar sobre a admissão da Petição, nomeadamente quanto à verificação de alguma causa, prevista no artigo 12.º da LEDP, que determine o indeferimento liminar da petição: pretensão ilegal; visar a reapreciação de decisões dos tribunais ou de atos administrativos insuscetíveis de recurso; visar a reapreciação de casos anteriormente apreciados na sequência do exercício do direito de petição (com exceção se existirem novos elementos de apreciação); petição apresentada a coberto de anonimato e não ser possível a identificação dos peticionários; carecer de fundamentação.

Não ocorrendo nenhuma das causas anteriormente referidas de indeferimento liminar, propõe-se a admissão da presente petição.

Efetuada uma pesquisa à base de dados da atividade parlamentar, constatou-se a inexistência de Petições com objeto conexo, pendentes para apreciação.

Tendo em consideração os argumentos aduzidos pelo peticionário, pode a Comissão deliberar, nos termos da LEDP, solicitar a pronúncia do Governo, em particular o membro do Governo competente na área da Segurança Social.

### III. Tramitação subsequente

1. O objeto da petição está especificado e estão presentes os requisitos formais e de tramitação constantes dos artigos 9.º e 17.º da Lei do Exercício do Direito de Petição, pelo que pode a Comissão deliberar sobre a **admissão da petição**, por não ocorrer nenhuma causa de indeferimento liminar.
2. De acordo com o estatuído na alínea a) do n.º 1 do artigo 26.º da referida Lei, **não importa proceder à publicação da petição**, na íntegra, no Diário da Assembleia da República.
3. Atento o número de subscritores, e de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 21.º da Lei, **não é obrigatória a audição do peticionário**.
4. Nos termos do estatuído na alínea a) do número 1 do artigo 19.º, **não é obrigatória a apreciação da Petição em Plenário**.
5. Pode a Comissão competente deliberar **solicitar a pronúncia do membro do Governo** com a tutela da Segurança Social.
6. Por fim, de acordo com o n.º 6 do artigo 17.º da LEDP, a Comissão deve apreciar e deliberar sobre a petição em análise no prazo de 60 dias a partir da aprovação da presente Nota de Admissibilidade, a suspender em caso de interrupção dos trabalhos parlamentares.

### IV. Conclusão

1. Nos termos do n.º 3 do artigo 17.º da Lei do Exercício de Direito de Petição, propõe-se a admissão da presente petição, por não ocorrer nenhuma causa de indeferimento liminar.
2. Deve a Comissão competente nomear um(a) Relator(a) e prosseguir a tramitação da petição.
3. Atento o número de subscritores, não é obrigatória a publicação integral da Petição em Diário da Assembleia da República, nem o é a audição do peticionário em Comissão e a apreciação da Petição em sessão plenária.

Palácio de S. Bento, 24 de outubro de 2016.

A Assessora da Comissão,  
Susana Fazenda

## **ANEXOS:**

### **Aposentação Antecipada Facultativa (60 Anos)**

#### **Metodologia Complementar**

A antecipação de aposentação, para trabalhadores com idade de 60 anos ou superior, pode ser um instrumento útil às empresas e entidades privadas ou públicas, com diversas motivações, tais como adaptação tecnológica, recrutamento de força de trabalho mais jovem para renovação, decréscimo de custos operacionais, etc. Para o trabalhador pode ser também uma oportunidade para mudança de estilo de vida e eventualmente para iniciar outra atividade se assim o desejar. No entanto, a antecipação é atualmente dificultada pelas fortes penalizações no valor pecuniário que são 6% por ano ou superior. Trata-se naturalmente de um mecanismo de proteção da sustentabilidade da Segurança Social, dado que as contribuições para a Segurança Social, da empresa do trabalhador, cessam no momento de início da aposentação. A metodologia a seguir descrita baseia-se no pagamento integral das contribuições devidas à Segurança Social, contornando assim essa situação.

Portugal poderá beneficiar de um impulso de desenvolvimento e de rejuvenescimento e os Portugueses de qualquer faixa etária serão beneficiados direta ou indiretamente.

A metodologia abaixo sugerida é benéfica para todas as partes, fomentando o mercado empresarial e de trabalho com vantagens para entidades empregadoras, colaboradores e Segurança Social (Regime Geral ou CGA):

- Trabalhador, pois pode ter reforma mais cedo, sem degradar situação financeira da Segurança Social e dedicar-se a outra atividade se assim o desejar.
- Entidade empregadora, pois poupa até 50% em custos com o pessoal abrangido e viabiliza renovação de colaboradores quando for adequado.
- Estado e Segurança Social, permitindo antecipação de receitas e criação de oportunidade de novas receitas por novas admissões no mercado de trabalho.

#### **Resumo:**

Metodologia de aposentação facultativa aplicável a qualquer empregado de qualquer empresa ou entidade privada ou pública a partir de 60 anos de idade sem penalização no valor da reforma, ou com penalização reduzida, garantindo-se ao Estado (Regime Geral da Segurança Social ou CGA) o mínimo de 40 anos de contribuições até à idade regular de aposentação. O trabalhador entra na situação de reforma e recebe antecipadamente da empresa Compensação Extraordinária, a acordar mutuamente, incentivo que pode atingir valor similar ao que receberia se estivesse a trabalhar, ficando desvinculado da empresa no momento em que se inicia a aposentação. A empresa paga antecipadamente ao Estado o valor global das contribuições devidas até à idade regular de aposentação, beneficiando até quase 50% de poupança comparativamente a manter no ativo o trabalhador. Pode complementarmente viabilizar a renovação do seu quadro de colaboradores quando for oportunamente adequado.

#### **Descrição detalhada:**

Por forma a viabilizar a modalidade de reforma antecipada sem colocar em risco a sustentabilidade do Sistema da Segurança Social, sugere-se a seguinte metodologia complementar de aposentação antecipada:

- a) Viabilizar o pedido de aposentação antecipada facultativa pelo trabalhador, com idade de 60 anos ou superior, com autorização prévia da empresa para o efeito com a garantia de pagamento antecipado de contribuições para o respetivo sistema de segurança social (Geral e/ou CGA).
- b) A empresa compromete-se a liquidar antecipadamente o valor total de contribuições até perfazer a idade regulamentar de aposentação, atualmente de 66 anos e dois meses, da parte correspondente ao trabalhador e da parte correspondente à empresa. Deverá ser garantido que o trabalhador, com essa antecipação de pagamento, terá o mínimo de 40 anos de contribuições para a segurança social (Geral e/ou CGA), até perfazer a idade normal de aposentação, caso contrário, o pagamento antecipado da entidade empregadora deverá ser majorado para o cumprimento desse requisito. O pagamento deverá ser efetuado pela empresa ao Estado numa única prestação, após pedido e correspondente autorização recebida da Segurança Social, antes de ser iniciada a reforma do trabalhador, que ficará sempre no estado efetivo até ao final do processo de antecipação concluído. A empresa poderá considerar como custo do ano fiscal ou repartido pelos anos de antecipação.
- c) A reforma será paga pela Segurança Social ao trabalhador pelo valor integral, tal como se tivesse atingido a idade mínima de reforma, isto é, não será sujeita a penalizações por antecipação, dado que todas as contribuições foram pagas antecipadamente até essa idade, ou será sujeita a uma penalização reduzida. A penalização atualmente é de 0,5% por mês de antecipação, afetando o montante pecuniário da reforma de forma permanente, e com a metodologia proposta não haverá penalização ou a penalização será muito reduzida (máximo de 0,1% por mês de antecipação).
- d) O valor base da retribuição a considerar para o cálculo do valor a pagar antecipadamente pela empresa será o valor mensal base que tem sido considerado para contribuições para a segurança social nos últimos 6 meses ou a média dos últimos 3 anos, o que for superior.
- e) Para incentivar a adesão facultativa por parte do trabalhador, a empresa atribuirá uma Compensação Extraordinária, a acordar mutuamente, que pode atingir o valor da diferença entre a retribuição média mensal líquida efetivamente atribuída e o valor da pensão mensal líquida determinada pela Segurança Social, para compensar esse diferencial no período até à idade regulamentar da reforma.
- f) O valor da referida Compensação Extraordinária atribuído numa única prestação pela entidade empregadora ao trabalhador será parcialmente isenta de IRS ou outras taxas, em termos idênticos aos aplicáveis às compensações por Rescisão por Mútuo Acordo.

### Exemplo

Trabalhador com **61 anos** e com **38 anos de carreira contributiva** auferindo **1.500 €/mês** de remuneração bruta.

Os valores abaixo são cálculos simplificados até à idade regular de aposentação, neste caso **5 anos** de antecipação, assumindo que valor de pensão seria **75%** do valor da remuneração bruta.

Item	Valor (Euros)
Compensação Extraordinária a pagar pela empresa ao trabalhador, a acordar mutuamente (majorante máximo, diferencial entre remuneração atual e valor da pensão)	31.875
Contribuição a pagar pela empresa à Seg. Social até idade regular de aposentação (a)	36.488
<b>Custo Total para Empresa com aposentação antecipada (soma da Compensação Extraordinária e da Contribuição Global a pagar à Seg. Social)</b>	<b>68.363</b>
Custo Total para a Empresa continuando a trabalhar (5 anos a 14 meses/ano acrescido de 23,75% de contribuições para Seg. Social)	129.938
<b>Poupança para Empresa (47%)</b>	<b>61.575</b>

(a) A contribuição para Segurança Social é 34,75% (11% trabalhador + 23,75% empresa), e incide também sobre subsídios de Férias e Natal.





Item	Cenário 1	Cenário 2	Cenário 3	Cenário 4	Cenário 5
Retribuição bruta mensal (Euros)	1.500	1.500	1.500	1.500	1.500
Idade do trabalhador (anos)	60	61	63	64	61
Antiguidade na Empresa (anos)	30	33	33	34	34
Total de Anos de Contribuição para Segurança Social se continuar a trabalhar até idade da reforma	40	42	42	44	38
Idade mínima para Aposentação (anos)	66	66	66	66	66
Valor da Aposentação (% do valor de retribuição)	75%	75%	75%	75%	75%

Compensação Extraordinária a pagar ao trabalhador pela empresa (ver NOTA) <i>(Retribuição Atual menos Valor Aposentação até à idade mínima para aposentação)</i>	38.250	31.875	19.125	12.750	31.875
Antecipação integral pagamento Contribuição Segurança Social (trabalhador + entidade empregadora) <i>(Retribuição x (11%+23,75%) x anos restantes - a pagar pela empresa)</i>	43.785	36.488	21.893	14.595	51.083
<b>Custo para a empresa (método de antecipação de reforma proposto)</b>	<b>82.035</b>	<b>68.363</b>	<b>41.018</b>	<b>27.345</b>	<b>82.958</b>

Retribuição bruta dos anos restantes até 66 anos	126.000	105.000	63.000	42.000	105.000
Contribuição Segurança Social correspondente	29.925	24.938	14.963	9.975	24.938
<b>Custo para a empresa (vínculo laboral até 66 anos)</b>	<b>155.925</b>	<b>129.938</b>	<b>77.963</b>	<b>51.975</b>	<b>129.938</b>

Vantagem para a Empresa (Euros) - Poupança em Custos Operacionais	73.890	61.575	36.945	24.630	46.980
Vantagem para a Empresa (%) - Poupança em Custos Operacionais	47%	47%	47%	47%	36%

Contribuição para Segurança Social é: 11% trabalhador + 23,75% empregador.

Na antecipação a empresa suporta também os 11% da contribuição do trabalhador.

Vantagem para Trabalhador: o trabalhador recebe reforma por inteiro após aprovação.

Vantagem para a Empresa: poupança do valor indicado.

Vantagem para a Segurança Social: antecipação das receitas e viabilizar novas contribuições (novas admissões no mercado de trabalho).

Atualmente a penalização é de 0,5% por cada mês por antecipação. Penalização não aplicável na metodologia proposta, assumindo aprovação desta método complementar por Segurança Social.

A análise acima considera apenas custos diretos para a empresa, excluindo, para simplicidade, outros custos associados a um posto de trabalho.

NOTA: a Compensação Extraordinária está isenta de IRS até ao limite de 12 salários, conforme legislação aplicável para Rescisão por Mútuo Acordo.

