



Comissão de Trabalho e Segurança Social

RELATÓRIO FINAL

Petição n.º 98/XIII/1.ª

Peticionário: José António Gomes Ferreira Neto
**Proposta de Metodologia Complementar de
Aposentação**

Relatora: Deputada
Joana Barata Lopes
(PSD)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

ÍNDICE

- 1) Nota Prévia**
- 2) Objeto da Petição**
- 3) Análise da Petição**
 - 3.1) Requisitos formais**
 - 3.2) Apreciação da Petição**
- 4) Opinião da Deputada Relatora**
- 5) Conclusões**
- 6) Anexos**

Comissão de Trabalho e Segurança Social

1) Nota Prévia

A Petição n.º 98/XIII/1.^a - *“Proposta de Metodologia Complementar de Aposentação”*, deu entrada na Assembleia da República no dia 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 Petição¹.

Trata-se de uma Petição exercida individualmente, nos termos do estatuído no n.º 3 do artigo 4.º da referida Lei, por José Gomes Ferreira Neto.

O Sr. Presidente da Assembleia da República despachou a presente petição à Comissão de Trabalho e Segurança Social a 21 de abril de 2016, com vista à sua tramitação nos termos definidos por lei.

Em virtude de se tratar de uma Petição com um único subscritor, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 21.º da Lei, não é obrigatória a audição do peticionário, nem proceder à publicação da Petição, na íntegra, no Diário da Assembleia da República.

2) Objeto da Petição

Com a presente Petição vem o peticionário apresentar *“uma metodologia complementar de aposentação, delineada com o objetivo de fomentar o*

¹ NOTA: As referências legais presentes ao longo deste Relatório quanto à Lei do Exercício do Direito de Petição são encaradas pela Relatora de acordo com a data de admissão da Petição. Ressalve-se, assim, e por uma questão de transparência, que as referências não contemplam a alteração introduzida pela Lei n.º 51/2017, de 13 de julho, que, desde logo, e decorrente do número de subscrições da Petição aqui apreciada, não obrigaria à elaboração deste Relatório.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

mercado empresarial e de trabalho com vantagens para entidades empregadoras, colaboradores e Segurança Social (Regime Geral ou CGA)."

O Peticionário sustenta que a metodologia apresentada na Petição será benéfica para todas as partes em causa, nomeadamente e sistematizando:

- 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 resumo, 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 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 um documento com duas partes, que se anexam ao presente Relatório, contendo a descrição da metodologia complementar de

Comissão de Trabalho e Segurança Social

aposentação antecipada e uma tabela 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.

3) Análise da Petição

3.1) Requisitos formais

O objeto desta petição está bem especificado, verificando-se o cumprimento dos requisitos formais e de tramitação constantes dos artigos 9.º e 17.º da Lei do Exercício do Direito de Petição.

Quanto à forma da Petição e à tramitação das Petições, esta Petição deu entrada na Assembleia da República a 18 de abril de 2016, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 9.º da 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), Lei do Exercício do Direito de Petição (LEDP) e foi votada a sua admissão em reunião da Comissão de Trabalho e Segurança Social.

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 único subscritor da mesma.

Efetuada uma pesquisa à base de dados da atividade parlamentar, verificou-se não existirem Petições pendentes ou conexas pendentes em Comissão, bem como propostas para apreciação em Sessão Plenária.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

3.2) Diligências efetuadas

Por se tratar de uma petição com um único subscritor, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 21.º da LEDP, não são obrigatórias quer a audição do Peticionário, quer a publicação da Petição, na íntegra, no Diário da Assembleia da República.

Ressalva-se, no que diz respeito à publicidade e conhecimento desta Petição, a indicação nela contida de que foi remetida pelo Peticionário *“a diversas entidades públicas e parceiros de concertação social”*.

4) Opinião da Deputada Relatora

Considera a signatária não dever, no presente relatório, emitir qualquer juízo de valor sobre a pretensão formulada pelo peticionário.

5) Conclusões

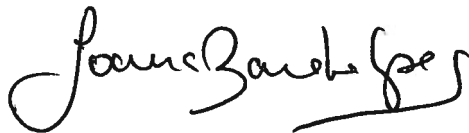
- 1) O objeto da Petição n.º 98/XIII/1.^a - *“Proposta de Metodologia Complementar de Aposentação”* - está bem especificado, o seu texto é inteligível e estão preenchidos os demais requisitos formais definidos no artigo 9.º da Lei de Exercício do Direito de Petição;
- 2) Deve ser dado conhecimento do teor da presente Petição e do respetivo Relatório Final aos Grupos Parlamentares para eventual exercício do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 19.º da Lei do Exercício do Direito de Petição, ou seja, *“A elaboração, para ulterior subscrição por qualquer Deputado ou grupo parlamentar, da medida legislativa que se mostre justificada”*;

Comissão de Trabalho e Segurança Social

- 3) O presente Relatório deve ser enviado ao Senhor Presidente da Assembleia da República, nos termos do n.º 8 do artigo 17.º da Lei do Exercício do Direito de Petição;
- 4) Concluídas as diligências suprarreferidas, nos termos do artigo 8.º da Lei do Exercício do Direito de Petição, deve ser dado conhecimento do presente Relatório ao Peticionário, José António Gomes Ferreira Neto e arquivada a presente Petição.

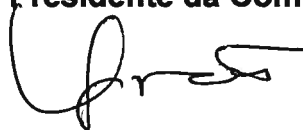
Palácio de S. Bento, 18 de outubro de 2017.

A Deputada Relatora



Joana Barata Lopes

O Presidente da Comissão



Feliciano Barreiras Duarte

Anexo 1: Documentos enviados pelo Peticionário como complemento de descrição do objeto da Petição.

ANEXOS 1

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

Comissão de Trabalho e Segurança Social

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.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

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
Custo Total para Empresa com aposentação antecipada (soma da Compensação Extraordinária e da Contribuição Global a pagar à Seg. Social)	68.363
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
Poupança para Empresa (47%)	61.575

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