



澳門大學  
UNIVERSIDADE DE MACAU  
UNIVERSITY OF MACAU

# “Regime de previdência central não obrigatório” Relatório de avaliação

**Entidade mandante do estudo:**

Fundo de Segurança Social do Governo da Região Administrativa Especial de Macau

**Entidade encarregada do estudo:**

Faculdade de Ciências Sociais da Universidade de Macau - Departamento de Administração Pública e Governamental

Faculdade de Ciências Sociais da Universidade de Macau - Centro de Estudos da Grande Baía Guangdong-Hong Kong-Macau

Ano 2021

# Índice

<b>ÍNDICE .....</b>	<b>I</b>
<b>LISTA DE QUADROS.....</b>	<b>IV</b>
<b>SUMÁRIO.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I PREFÁCIO.....</b>	<b>3</b>
1.1 CONTEXTO DO ESTUDO.....	3
1.2 MÉTODO DE ESTUDO .....	3
<b>CAPÍTULO II SITUAÇÃO DE EXECUÇÃO DO REGIME DE PREVIDÊNCIA CENTRAL NÃO OBRIGATÓRIO.....</b>	<b>5</b>
2.1 CONTAS INDIVIDUAIS DO REGIME DE PREVIDÊNCIA CENTRAL NÃO OBRIGATÓRIO .....	5
2.2 REGIME DISTRIBUTIVO .....	5
2.2.1 Verba de incentivo básico e repartição extraordinária de saldos orçamentais .....	5
2.2.2 Distribuição de rendimentos da subconta de gestão do Governo .....	6
2.2.3 Situação de reclamações.....	6
2.3 REGIME CONTRIBUTIVO.....	7
2.3.1 Plano conjunto de previdência.....	7
2.3.2 Plano individual de previdência.....	8
2.3.3 Requerimento de transferência de verbas da subconta de gestão do Governo.....	9
2.3.4 Saldo dos activos da subconta de contribuições e da subconta de conservação .....	10
2.4 DESEMPENHO DOS FUNDOS DE PENSÕES.....	10
2.4.1 Valor total dos fundos de pensões e do activo líquido .....	10
2.4.2 Taxa de retorno anual dos fundos de pensões e rácio de taxa.....	11
2.5 SITUAÇÃO SOBRE LEVANTAMENTO DE VERBAS.....	12
2.6 SERVIÇOS ELECTRÓNICOS.....	13

2.7	DIVULGAÇÃO E PROMOÇÃO.....	14
2.8	INCENTIVOS FISCAIS .....	14
2.9	CONCLUSÃO .....	15
<b>CAPÍTULO III RESUMO DAS OPINIÕES DA SOCIEDADE .....</b>		<b>16</b>
3.1	AVALIAÇÃO DO REGIME CONTRIBUTIVO .....	16
3.1.1	Plano conjunto de previdência.....	16
3.1.2	Plano individual de previdência.....	18
3.2	AVALIAÇÃO DO REGIME DISTRIBUTIVO .....	19
3.3	PREPARAÇÃO PARA A TRANSIÇÃO DE “CARACTERÍSTICA NÃO OBRIGATÓRIA” PARA “CARACTERÍSTICA OBRIGATÓRIA” .....	20
3.4	OUTRAS SUGESTÕES .....	22
3.5	CONCLUSÃO .....	24
<b>CAPÍTULO IV ANÁLISE DA SITUAÇÃO ECONÓMICA, CAPACIDADE DE SUPPORTABILIDADE E ACEITABILIDADE .....</b>		<b>26</b>
4.1	PREVISÃO DE RECUPERAÇÃO ECONÓMICA DE MACAU.....	26
4.2	ESTIMATIVA DO NÍVEL DE DESPESAS DE CONTRIBUIÇÃO DO REGIME DE PREVIDÊNCIA CENTRAL OBRIGATÓRIO DOS EMPREGADORES .....	28
4.3	AMBIENTE DE NEGÓCIOS .....	31
4.4	RECONHECIMENTO E ACEITAÇÃO DOS RESIDENTES DE MACAU SOBRE POUPAÇAS PARA APOSENTAÇÃO .....	33
4.5	CONCLUSÃO .....	35
<b>CAPÍTULO V CONCLUSÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES .....</b>		<b>37</b>
5.1	CONCLUSÕES DO ESTUDO .....	37
5.2	SUGESTÕES .....	39

5.2.1	Transição suave, avanço com boas opções .....	39
5.2.2	Cronograma para a implementação do regime de previdência central obrigatório .....	45
<b>ANEXO I RETROSPECTIVA SOBRE AS INFORMAÇÕES .....</b>		<b>48</b>
<b>ANEXO II ESTATÍSTICAS E REVISÃO DOS TEXTOS DE JORNAIS .....</b>		<b>53</b>
<b>ANEXO III RESUMO DE INTERPELAÇÕES ESCRITAS DOS DEPUTADOS À</b>		
<b>ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA RAEM E O RESPECTIVO ÂMBITO .....</b>		<b>56</b>
<b>ANEXO IV RETROSPECTIVA SOBRE O DESENVOLVIMENTO DO REGIME DE</b>		
<b>PREVIDÊNCIA CENTRAL NÃO OBRIGATÓRIO .....</b>		<b>61</b>
<b>ANEXO V CRITÉRIOS DE BASE E O EXEMPLO FAVORÁVEL EM RELAÇÃO AO</b>		
<b>PLANO CONJUNTO DE PREVIDÊNCIA .....</b>		<b>63</b>
<b>ANEXO VI ESTIMATIVA DO NÍVEL DAS DESPESAS DE EMPREGADORES NAS</b>		
<b>CONTRIBUIÇÕES PARA O REGIME DE PREVIDÊNCIA CENTRAL OBRIGATÓRIO .....</b>		<b>65</b>
<b>ANEXO VII FACTOR DE AJUSTAMENTO PARA ESTIMATIVA DO NÍVEL DAS</b>		
<b>DESPESAS DOS EMPREGADORES NAS CONTRIBUIÇÕES PARA O REGIME DE</b>		
<b>PREVIDÊNCIA CENTRAL OBRIGATÓRIO .....</b>		<b>69</b>

## Lista de Quadros

<b>QUADRO 1</b>	<b>NÚMERO DE PARTICIPAÇÃO NO PLANO CONJUNTO DE PREVIDÊNCIA .....</b>	<b>8</b>
<b>QUADRO 2</b>	<b>NÚMERO ACUMULADO DE PARTICIPANTES NO PLANO INDIVIDUAL DE PREVIDÊNCIA .....</b>	<b>8</b>
<b>QUADRO 3</b>	<b>TRANSFERÊNCIA DE VERBAS DA SUBCONTA DE GESTÃO DO GOVERNO.....</b>	<b>9</b>
<b>QUADRO 4</b>	<b>SALDO DOS ACTIVOS DA SUBCONTA DE CONTRIBUIÇÕES E SUBCONTA DE CONSERVAÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>QUADRO 5</b>	<b>TAXAS ANUAIS DE RETORNO E RÁCIO DE TAXA DE FUNDOS DE PENSÕES .....</b>	<b>12</b>
<b>QUADRO 6</b>	<b>DADOS DA PREVISÃO DO PRODUTO INTERNO BRUTO REAL DE MACAU (FMI) .....</b>	<b>28</b>
<b>QUADRO 7</b>	<b>PREVISÕES DE CONTRIBUIÇÕES DO REGIME DE PREVIDÊNCIA CENTRAL OBRIGATORIO DOS EMPREGADORES QUE SEJAM PAGAS ENTRE 2026 E 2030 EM PERCENTAGEM DOS RENDIMENTOS TOTAIS DO EMPREGADOR .....</b>	<b>30</b>
<b>QUADRO 8</b>	<b>PLANO DE POUPANÇA PROFISSIONAL E SITUAÇÃO DE POUPANÇA DOS RESIDENTES.....</b>	<b>33</b>
<b>QUADRO 9</b>	<b>EFEITO DO REGIME DE PREVIDÊNCIA CENTRAL EM CASO DE POUPANÇA INDIVIDUAL PARA APOSENTAÇÃO.....</b>	<b>35</b>
<b>QUADRO 10</b>	<b>SUGESTÕES SOBRE O CONTEÚDO DO REGIME DE PREVIDÊNCIA CENTRAL OBRIGATORIO.....</b>	<b>41</b>
<b>QUADRO 11</b>	<b>CRONOGRAMA PARA IMPLEMENTAÇÃO DO REGIME DE PREVIDÊNCIA CENTRAL OBRIGATORIO .....</b>	<b>47</b>

## Sumário

A Lei n.º 7/2017 (Regime de Previdência Central não obrigatório) entrou em vigor no dia 1 de Janeiro de 2018. Nos termos da referida lei, o Fundo de Segurança Social (FSS) deve elaborar um relatório de avaliação da execução legislativa três anos após a data da sua entrada em vigor, portanto, a equipa de estudo da Universidade de Macau foi incumbida pelo FSS para iniciar a realização de uma avaliação da execução do regime de previdência central não obrigatório, bem como apresentar propostas sobre o caminho de desenvolvimento com base em retroactivo e revisão, a fim de proporcionar soluções prováveis para melhorar o regime no futuro. O presente relatório de avaliação é baseado principalmente nas análises ao resultado da implementação e execução do regime, às entrevistas com as partes interessadas e situação económica, à capacidade de suportabilidade dos empregadores e da aceitabilidade dos residentes em relação à poupança de aposentação.

O regime de previdência central não obrigatório é um dos pilares importantes para o desenvolvimento da protecção na vida pós-aposentação, obtendo frutos ao longo dos três anos de funcionamento. Apesar das diferentes opiniões das partes laboral e patronal sobre o regime, verificou-se que a maioria dos entrevistados concorda que o desenvolvimento do regime de previdência central não obrigatório tem de passar para um regime de característica obrigatória, portanto, a equipa de estudo sugeriu que com base no regime existente, seja transitado, de forma estável, para um regime obrigatório. Através de extrapolação, a equipa de estudo considera que as contribuições não fazem uma grande pressão sobre os empregadores. Além disso, a equipa de estudo verificou uma tendência de acréscimo em relação ao aumento da amplitude da participação dos residentes de Macau nos planos de poupança de aposentação e ao aumento do valor de investimento nos fundos de pensões, bem como o acréscimo de poupança individual, o que reflecte o crescente reconhecimento dos residentes de Macau na poupança de aposentação. A sociedade está gradualmente a aceitar o conceito de poupança para a

aposentação, o que conduz a constituir uma boa base para a promoção e implementação do regime de previdência central obrigatório.

A equipa de estudo acredita que caso a economia de Macau continue a manter a tendência de crescimento em 2020, e quando todas as condições operacionais estiverem maduras, o regime já dispõe de condições favoráveis para se tornar num regime obrigatório. No entanto, devido ao surgimento da epidemia da pneumonia causada pelo novo tipo de coronavírus, todos os sectores estão sujeitos a diferentes níveis de choques, é difícil saber o tempo de recuperação macroeconómica. A equipa considera que este não é um momento adequado para implementar o regime obrigatório.

Por último, com base em previsão do Fundo Monetário Internacional (FMI) sobre o Produto Interno Bruto real de Macau, a equipa de estudo avaliou o grau de prontidão da implementação do regime de previdência central obrigatório, propondo que o Governo da RAEM estabeleça um “período de observação” de três anos. Durante o período, deve continuar a promover a adesão do empregador ao regime de previdência central não obrigatório e observar a recuperação da economia. Se a situação de recuperação económica numa determinada altura estiver próxima da previsão do FMI, podem ser iniciados os trabalhos preparatórios para a implementação do regime de previdência central obrigatório, prevendo-se que a sua implementação seja oficialmente efectuada o mais cedo em 2026. Caso a recuperação da economia de Macau não seja igual à previsão do FMI, a implementação será adiada para 2028.

## **Capítulo I Prefácio**

### **1.1 Contexto do estudo**

Já em 2008, o Governo da RAEM, através da “Proposta de Consulta da Reforma do Sistema de Segurança Social e Protecção na Terceira Idade”, apresentou o conceito de um regime de segurança social de dois níveis e promoveu de forma gradual a criação do Regime de Previdência Central. Posteriormente, em 2014, foi realizada uma consulta pública junto da sociedade para recolher as opiniões e sugestões das partes interessadas acerca do regime de previdência central não obrigatório e, até 2018, foi oficialmente implementado o 2.º nível do regime de previdência central não obrigatório.

O FSS tem que elaborar um relatório de avaliação da execução da Lei n.º 7/2017 três anos após a data da sua entrada em vigor, avaliando nomeadamente as condições necessárias à implementação obrigatória do regime de previdência central e as influências sociais e económicas das respectivas medidas. A equipa de estudo foi incumbida pelo Fundo de Segurança Social para efectuar uma revisão geral do regime de previdência central não obrigatório e, com base na revisão e avaliação, analisar o grau de prontidão para impulsionar o regime de previdência central obrigatório, elaborando um calendário para a sua implementação.

### **1.2 Método de estudo**

A equipa de estudo usa métodos de estudo qualitativos e quantitativos para rever o desenvolvimento passado do regime e estudar o seu desenvolvimento no futuro. Os métodos incluem a revisão documental, entrevistas com as partes interessadas e análise de cenário entre as condições económicas e capacidade de suportabilidade dos empregadores.

#### **1.2.1 Revisão documental:** Ao referir-se às disposições de regimes de

previdência central semelhantes em outros países ou regiões (Anexo I na página 48), embora os padrões sejam diferentes, eles são todos implementados de característica obrigatória. Referem-se as notícias relevantes nos jornais locais (Anexo II na página 53) e a tabela que contém opiniões dos deputados da Assembleia Legislativa (Anexo III na página 56), com vista a inteirar-se das preocupações e expectativas da sociedade em relação ao regime. Reverem-se os relatórios anuais do FSS ao longo dos anos, organizar e resumir vários dados do regime de previdência central não obrigatório, como por exemplo o número de participantes, o desempenho dos fundos de pensões, etc., realizando a revisão geral sobre a execução e resultados do regime de previdência central não obrigatório.

**1.2.2 Entrevistas com as partes interessadas:** Tendo em conta que as diferentes partes interessadas têm diferentes pontos de vista sobre o desenvolvimento do regime de previdência central não obrigatório, foram realizadas 20 entrevistas em profundidade para se inteirar da avaliação do regime contributivo e do regime distributivo das partes interessadas, bem como a opinião sobre a mudança de “característica não obrigatória” para “característica obrigatória”, resumindo assim as opiniões das partes interessadas sobre o vigente regime de previdência central não obrigatório, especialmente o ponto de vista sobre a transição para a implementação obrigatória.

**1.2.3 Análise da situação económica, capacidade de suportabilidade e aceitabilidade:** Combinando várias estatísticas e dados de previsão do FMI sobre a economia de Macau, e estimando o nível de despesas de contribuição do empregador em diferentes cenários, e a aceitabilidade dos residentes de Macau para poupança de aposentação, bem como avaliando o calendário viável para implementação do regime de previdência central obrigatório.

## **Capítulo II Situação de execução do Regime de Previdência Central Não Obrigatório**

O regime de previdência central não obrigatório desempenha um papel importante no âmbito de trabalho de aperfeiçoamento do regime de segurança social de Macau e produzindo um impacto profundo na população. O Governo da RAEM tem impulsionado a constituição do regime de forma ordenada (Anexo IV na página 61). A equipa de estudo procedeu à avaliação de eficácia com base em operação do regime actual e vários dados.

### **2.1 Contas individuais do Regime de Previdência Central não obrigatório**

As contas individuais do regime de previdência central não obrigatório são abertas oficiosamente pelo FSS para os residentes de Macau que reúnam os requisitos legais. A conta individual é composta por: Subconta de gestão do Governo, Subconta de contribuições e Subconta de conservação, entre elas, a Subconta de gestão do Governo é gerida pelo FSS, enquanto a Subconta de contribuições e a Subconta de conservação são geridas pelas entidades gestoras de fundos. Até 2020, o número de titulares da conta individual do Regime de Previdência Central não obrigatório totalizou cerca de 603 mil.

### **2.2 Regime distributivo**

#### **2.2.1 Verba de incentivo básico e repartição extraordinária de saldos orçamentais**

Desde o ano 2010, o FSS atribui aos titulares de contas habilitados a verba de incentivo básico de uma só vez, no valor de 10.000 patacas, e aos titulares

de contas que satisfazem requisitos<sup>1</sup> é atribuída a verba, a título de repartição extraordinária de saldos orçamentais, durante o período entre 2011 e 2020. Até 2020, a dotação do Governo acumulada na conta individual atingiu 77.000 patacas, acrescida dos rendimentos de juros acumulados nos anos anteriores, perfazendo um total máximo de 86.910 patacas. Estão incluídas, o total de 387.253 pessoas, na lista de atribuição de verba a título de repartição extraordinária de saldos orçamentais para o ano de 2020.

### **2.2.2 Distribuição de rendimentos da subconta de gestão do Governo**

A subconta de gestão do Governo é gerida pelo FSS sob o princípio de prudência e baixo risco, cujos rendimentos provêm dos juros de depósitos a prazo depositados nos bancos de Macau, apurados anualmente. Entre 2011 e 2020, registam-se 10 vezes de liquidação de rendimentos, sendo a taxa de juro média de 2,11%, a cada titular da conta pode ser atribuído um rendimento máximo de 9.910 patacas<sup>2</sup>.

### **2.2.3 Situação de reclamações**

Compete ao FSS elaborar e publicar oficiosamente a lista de atribuição da verba de incentivo básico e de verba a título de repartição extraordinária de saldos orçamentais, podendo os residentes não incluídos na lista apresentar reclamação, em caso de não terem permanecido pelo menos 183 dias em Macau por motivos legais, após apreciação e aprovação, podem ser incluídos novamente na lista de atribuição de verbas. Ao longo dos anos registaram-se cerca de 183.000 reclamações, de entre elas, o maior número de reclamações

---

<sup>1</sup> Os residentes permanentes da RAEM que se encontrem sobreviventes no dia 1 de Janeiro do ano civil anterior e tenham completado 22 anos de idade, bem como tenham permanecido na RAEM, pelo menos, 183 dias.

<sup>2</sup> Caso o titular da conta individual tenha direito à atribuição de verba do Governo desde 2010 e nunca transferiu ou levantou a verba da subconta de gestão do Governo, pode obter o “valor máximo da atribuição de rendimento” de 9.910 patacas.

aprovadas com o fundamento de “Ter completado 65 anos de idade e ter domicílio no Interior da China”, seguindo-se a “Prestação de trabalho fora da RAEM, quando o titular seja responsável pela subsistência do seu cônjuge, parentes ou afins em qualquer grau da linha recta, que tenham domicílio na RAEM”.

## **2.3 Regime contributivo**

### **2.3.1 Plano conjunto de previdência**

O plano conjunto de previdência é constituído voluntariamente pelos empregadores, os trabalhadores participam voluntariamente <sup>3</sup>. Os empregadores e os trabalhadores efectuam conjuntamente as contribuições mensais, e o empregador selecciona uma entidade gestora de fundos qualificada para administrar as contribuições. O plano conjunto de previdência tem os padrões básicos (Anexo V na página 63), mas permite que os empregadores estabeleçam as cláusulas mais favoráveis aos trabalhadores.

Os empregadores que tenham criado um plano privado de pensões, só podem estabelecer um plano conjunto de previdência de forma de articulação<sup>4</sup>, sendo os trabalhadores tratados de acordo com “Antigo regime para trabalhador antigo; Novo regime para trabalhador novo”<sup>5</sup>. Até ao ano 2020, dos 247 empregadores que aderiram ao regime de previdência central não obrigatório, 173 (70%) aderiram ao regime de forma de articulação, sendo o sector

---

<sup>3</sup> Aplica-se apenas aos trabalhadores residentes.

<sup>4</sup> Caso seja criado o plano conjunto de previdência nos termos da Lei n.º 7/2017, o plano privado de pensões que tem os fundos provenientes do fundo de pensões registado na AMCM e com contribuições definitivas, nos termos do Decreto-Lei n.º 6/99/M, de 8 de Fevereiro, pode ser efectuada a articulação entre o plano conjunto de previdência em causa e o plano privado de pensões.

<sup>5</sup> Indica-se por “antigo trabalhador” o trabalhador no activo que já participa no plano privado de pensões da sua empresa antes de o empregador participar no regime de previdência central não obrigatório. Eles podem optar pela articulação do plano ao regime de previdência central não obrigatório ou não, e continuam a seguir as partes das cláusulas de plano privado de pensões; Indica-se por “novo trabalhador” o trabalhador que não participa no plano privado de pensões da sua empresa, ou o novo trabalhador que exerce actividades na empresa. Estes só podem optar por participar no regime de previdência central não obrigatório e seguir as suas regras.

principalmente de instituições de serviço social (48%), seguindo-se as instituições comerciais e as escolas. Quanto aos trabalhadores, em 2020, registaram-se um total de 22.901 trabalhadores participantes no Regime de Previdência Central não obrigatório, dos quais 63% aderiram ao regime de forma de articulação (trabalhadores antigos).

**Quadro 1 Número de participação no plano conjunto de previdência**

<b>Plano conjunto de previdência</b>				
<b>Ano</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Número acumulado ao longo dos anos</b>
Empregadores	128	78	41	247
Trabalhadores	2,327	17,665	2,909	22,901

### 2.3.2 Plano individual de previdência

O titular da conta pode escolher voluntariamente as entidades gestoras de fundos qualificadas para estabelecer um plano individual de previdência, efectuando as contribuições fixas mensais<sup>6</sup>. Até 2020, um total de 61.553 pessoas criaram um plano individual de previdência, das quais 318 pessoas criaram dois planos individuais e 8.584 pessoas participaram simultaneamente no plano conjunto de previdência e no plano individual de previdência.

**Quadro 2 Número acumulado de participantes no plano individual de previdência**

<b>Plano individual de previdência</b>			
<b>Ano</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Número acumulado de participantes	36,243	53,385	61,553

<sup>6</sup> As contribuições mensais para os planos individuais de previdência são de, no mínimo, 500 patacas, podendo o titular da conta pagar um valor mais elevado à sua vontade desde que seja múltiplo de 100 patacas e até 10% do limite máximo de base de cálculo de contribuição para plano conjunto de previdência (actualmente 3.300 patacas).

### 2.3.3 Requerimento de transferência de verbas da subconta de gestão do Governo

O titular da conta pode requerer a transferência do saldo da subconta de gestão do Governo para a subconta de contribuições e subconta de conservação para fins de investimento, ou a transferência do saldo da subconta de contribuições<sup>7</sup> ou da subconta de conservação para a subconta de gestão do Governo.

Até 2020, foram autorizados 77.028 pedidos de transferência de verbas da subconta de gestão do Governo, correspondendo a cerca de 4 mil milhões de patacas; enquanto a transferência de verba para a referida subconta regista 826 pedidos, envolvendo um valor de transferência de cerca de 53 milhões de patacas.

**Quadro 3 Transferência de verbas da subconta de gestão do Governo**

Tipo	Número				Valor transferido ( milhões patacas )			
	2018	2019	2020	Total	2018	2019	2020	Total
Pedido de transferência de verbas da subconta	31,960	24,585	20,483	77,028	1,943.69 (cerca de 1.9 mil milhões de patacas)	1,311.41 (cerca de 1,3 mil milhões de patacas)	729.70 (cerca de 700 milhões de patacas)	3,984.80 (cerca de 4 mil milhões de patacas)
Pedido de transferência de verbas para a subconta	9	157	660	826	0.49 (cerca de 490 mil patacas)	8.57 (cerca de 8.57 milhões de patacas)	43.93 (cerca de 43.93 milhões de patacas)	53.00 (cerca de 53 milhões de patacas)

<sup>7</sup> Só pode ser transferida a verba da subconta de contribuições, quando se encontrar nos casos de termo de relações de trabalho ou de cessação de pagamento de contribuições para o plano individual de previdência.

### 2.3.4 Saldo dos activos da subconta de contribuições e da subconta de conservação

A subconta de contribuições destina-se ao registo e gestão das contribuições dos planos de previdência. A subconta de conservação destina-se ao registo do saldo transitado da subconta de contribuições, quando se encontrar nos casos de termo de relações de trabalho ou de cessação do plano individual de previdência. Com o aumento gradual do número de participação de empregadores, trabalhadores e indivíduos, mais o acúmulo de contribuições e retornos de investimentos, o saldo final dos activos em cada subconta registou um aumento significativo em relação ao ano anterior.

**Quadro 4 Saldo dos activos da subconta de contribuições e subconta de conservação**

Tipo de subconta		Saldo de subconta (milhões de patacas)		
		2018	2019	2020
Subconta de contribuições	Plano conjunto de previdência	17.35	292.28	898.06
	Plano individual de previdência	1,866.10	3,469.19	4,591.00
Subconta de conservação		0.49	41.55	77.85
Saldo total dos activos da conta		1,883.94 (cerca de 1,9 mil milhões de patacas)	3,803.02 (cerca de 3,8 mil milhões de patacas)	5,566.91 (cerca de 5,6 mil milhões de patacas)

## 2.4 Desempenho dos fundos de pensões<sup>8</sup>

### 2.4.1 Valor total dos fundos de pensões e do activo líquido

As entidades gestoras de fundos podem registar os fundos de pensões

<sup>8</sup> Referência: Fundo de Segurança Social, plataforma de informações sobre o regime de previdência central não obrigatório

<https://eservice2.fss.gov.mo/Web/CPFPublic/Funds/FundPerformance>

abertos autorizados pela Autoridade Monetária de Macau (AMCM) como instrumentos de aplicação do regime de previdência central não obrigatório, os quais podem funcionar simultaneamente no regime de fundo privado de pensões e no regime de previdência central não obrigatório. Até 2020, existem 41 fundos de pensões no regime de previdência central não obrigatório, com activos líquidos de fundos de cerca de 31,7 mil milhões de patacas, entre os quais, a parte do regime de previdência central não obrigatório era de cerca de 5,6 mil milhões de patacas, representando 18%. No primeiro ano de implementação do regime de previdência central não obrigatório em 2018, a parte do regime de previdência central não obrigatório representou cerca de 9% do valor total dos activos líquidos de fundos, o que significa que as contribuições e participação no regime de previdência central não obrigatório têm vindo a aumentar.

#### **2.4.2 Taxa de retorno anual dos fundos de pensões e rácio de taxa**

Até 2020, 7 entidades gestoras de fundos disponibilizaram um total de 41 fundos de pensões, mais 2 do que em 2018. Os riscos de fundos de pensões não são iguais. Existem fundos garantidos ou fundos conservadores do mercado monetário, bem como fundos de activos mistos de risco relativamente alto que investem simultaneamente em acções e obrigações, oferecendo aos residentes uma variedade de opções.

A equipa de estudo acredita que, em termos de modelo operacional do regime, conteúdo do regime, histórico social e económico, etc., o Fundo de Previdência Obrigatório de Hong Kong (doravante denominado "MPF") é relativamente semelhante ao regime de previdência central não obrigatório em Macau. Deste modo, o retorno e taxa de fundos de pensões são comparáveis.

Em relação aos retornos, pode-se observar no quadro 5 que, nos últimos três anos, em 2018, devido a factores de risco como taxas de juros dos EUA e comércio internacional, o mercado de investimento geral teve um desempenho negativo. O retorno médio dos fundos de pensões em Hong Kong e Macau foi negativo. Nos dois anos seguintes, o mercado de investimento estabilizou-se de

forma generalizada e o retorno médio dos fundos de pensões das duas regiões é positivo. Embora a tendência dos retornos anuais seja semelhante, a volatilidade geral dos fundos de pensões de Macau é menor do que a de Hong Kong. Quando o mercado subir, a taxa de aumento dos fundos de pensões de Macau é menor do que a de Hong Kong, mas quando o mercado descer, a taxa de redução dos fundos de pensão de Macau também é menor.

No que diz respeito às taxas, o quadro 5 mostra que o rácio médio de taxa total do regime de previdência central não obrigatório nos últimos três anos foi inferior ao de Hong Kong.

**Quadro 5 Taxas anuais de retorno e rácio de taxa de fundos de pensões<sup>9</sup>**

Ano	Taxa média de retorno		Rácio de taxa total médio	
	Macau	Hong Kong	Macau	Hong Kong
2018	-5.16%	-9.3%	1.27%	1.52%
2019	8.67%	12.2%	1.28%	1.46%
2020	8.66%	11.7%	1.31%	1.44%

## 2.5 Situação sobre levantamento de verbas

Nos termos da lei, o titular da conta pode requerer o levantamento total ou parcial do saldo da sua conta individual, desde que preencha os requisitos de levantamento de verba.

Desde o ano 2010, o número de pedidos de levantamento de verba da conta individual autorizados tem registado uma tendência ascendente, regista-se um total de verbas levantadas no valor de 7,8 mil milhões de patacas,

<sup>9</sup> O retorno anual geral de Hong Kong tem origem no "Desempenho de Investimento do Fundo de Previdência Obrigatória em 2019" e do desempenho de investimento do Fundo de Previdência Obrigatória em 2020 publicado pela Autoridade de Fundo de Previdência Obrigatória de Hong Kong em 8 de Fevereiro de 2021, calculado em base da taxa interna de retorno; o rácio de taxa médio é o rácio de despesa médio geral do fundo de "Resumo das estatísticas do Fundo de Previdência Obrigatório" de Dezembro de 2018, Dezembro de 2019 e Dezembro de 2020. O retorno médio anual de Macau e o rácio de taxa são a soma do retorno anual de vários fundos de pensões mais o rácio de taxa total dos fundos e divididos pelo número total de fundos de pensões.

dos quais, a maioria dos pedidos de levantamento de verba apresentados por motivos de ter idade igual ou superior a 65 anos, representando cerca de 92%.

## **2.6 Serviços electrónicos**

Em articulação com a implementação do regime, o FSS lançou, em 2018, uma plataforma de informação sobre o regime de previdência central não obrigatório e publicou as entidades gestoras do fundo que aderiram ao regime de previdência central não obrigatório, bem como os dados dos respectivos fundos de pensões, incluindo preços de unidade, retorno e taxas. Por outro lado, os empregadores e os indivíduos podem aceder à plataforma através da “Conta única de acesso comum aos serviços públicos da RAEM” para consultar as informações sobre o balanço da conta, registo das contribuições e os instrumentos de aplicação. Até 2020, cerca de 700.000 pessoas visitaram a plataforma de informação acima referida e 80.000 visitas por meio do *login* através da “Conta única de acesso comum” para consultas.

Em 2020, o FSS lançou o serviço electrónico para pedido de “transferência de verbas da subconta de gestão do Governo”, podendo os residentes efectuar os respectivos pedidos através de quiosques de auto-atendimento, “Conta única de acesso comum” para fazer *login* na *Internet* ou aplicação para telemóvel, que é usado por aproximadamente 1.800 pessoas.

Com vista a facilitar os idosos a levantarem as verbas, após o lançamento de quiosques de auto-atendimento para levantamento de verbas em 2012, o FSS lançou também a medida de “Inscrição de levantamento automático de verbas” em 2019, os idosos que tenham completado 65 anos de idade e estão a receber a pensão para idosos ou de invalidez, depois de efectuarem a “Inscrição de levantamento automático de verbas”, quando for disponibilizada no futuro a atribuição de verba, o pedido de levantamento e atribuição de verba será feito automaticamente aos idosos que preenchem os requisitos, sendo que as verbas serão recebidas mais cedo do que no passado. Em Agosto de 2020, um total de

cerca de 54.000 idosos foram beneficiados, sendo o número acumulado das pessoas inscritas de cerca de 67.000 pessoas.

## **2.7 Divulgação e promoção**

Com o intuito de aprofundar o conhecimento do regime, o FSS deslocou-se, de forma activa, a empresas, associações e instituições diferentes, para apresentar aos empregadores, trabalhadores e residentes as vantagens e conteúdo do regime.

Até 2020, realizaram-se cerca de 365 sessões de esclarecimento, com a participação de cerca de 16.800 pessoas, incluindo sessões de esclarecimento abertas e exclusivas, e continuam a inculcar informações sobre o regime de previdência central não obrigatório para a comunidade por meio de canais de divulgação diversificados, para que os residentes possam entender a filosofia e conteúdo do regime. Através do Dia de promoção do FSS e jogo de perguntas e respostas com prémios, 106 actividades educativas sobre gestão financeira, bem como uma cerimónia de atribuição de prémios aos empregadores, aumentando o conhecimento e atenção dos residentes sobre o regime de previdência central não obrigatório, com vista a promover a participação de empregadores, trabalhadores e indivíduos.

## **2.8 Incentivos fiscais**

As contribuições do regime de previdência central não obrigatório do empregador podem ser deduzidas como custos operacionais no imposto complementar de rendimentos e nos lucros tributáveis do 2.º grupo do imposto profissional, podendo, no período 2018-2020, beneficiar ainda do dobro do incentivo fiscal. De acordo com os dados fornecidos pela Direcção dos Serviços de Finanças, em 2018 e 2019, os respectivos incentivos fiscais concedidos aos empregadores foram de cerca de 1,87 milhões de patacas.

O dobro de incentivo fiscal visa impulsionar os empregadores a “aderirem mais cedo ao regime, gozarem mais cedo do incentivo fiscal”, e aderem ao regime na fase do regime de característica não obrigatória. De acordo com a distribuição do sector de actividade dos empregadores que já aderiram ao regime de previdência central não obrigatório, cerca de 60% são estabelecimentos de serviços sociais e escolas, que são instituições não-lucrativas, portanto não podem beneficiar deste benefício. Dos restantes 40% das organizações comerciais, as empresas do jogo de fortuna ou azar pagam principalmente impostos especiais de jogo. Mesmo a parte que não é do jogo pode desfrutar de incentivos fiscais ao pagar Imposto Complementar de Rendimentos, mas com a participação voluntária do trabalhador, por isso, as deduções fiscais são limitadas efectivamente. Deste modo, a equipa de estudo considera que o dobro do incentivo fiscal tem efeito limitado na promoção da participação activa do empregador na fase do regime de não obrigatório.

## **2.9 Conclusão**

De acordo com a situação de execução do regime de previdência central não obrigatório, o regime distributivo ajuda os residentes a acumular riqueza, criando alicerces para a constituição do regime. Durante a operação de três anos do regime contributivo, a participação no plano conjunto de previdência e no plano individual de previdência, transferências de contas, dimensão dos activos dos fundos de pensões, etc., têm registado uma tendência de aumento, o que mostra que o regime de previdência central não obrigatório está a funcionar de forma satisfatória, tendo obtido certos resultados positivos.

## **Capítulo III Resumo das opiniões da sociedade**

A fim de conhecer melhor as opiniões da sociedade, a equipa de estudo realizou 20 entrevistas em profundidade. Os grupos de entrevistados incluem os empregadores aderentes (2 sessões), empregadores não aderentes (8 sessões), associações de trabalhadores (2 sessões), instituições de gestão e vendas de fundos de pensões (doravante designadas por “instituições”) (3 sessões), os deputados da Assembleia Legislativa (2 sessões), especialistas e académicos (3 sessões). As entrevistas consistem principalmente em quatro partes: avaliação do regime contributivo, avaliação do regime distributivo, preparação para a transição de “característica não obrigatória” para “característica obrigatória” e outras sugestões para fins de discussão e intercâmbio. As opiniões e sugestões resumidas são as seguintes:

### **3.1 Avaliação do regime contributivo**

De acordo com o regime de previdência central não obrigatório em vigor, a avaliação do regime contributivo incide principalmente sobre a percentagem de contribuições do plano conjunto de previdência, a base de cálculo das contribuições, a definição dos limites máximo e mínimo da base de cálculo de contribuições, reversão de direitos e limites máximo e mínimo de contribuições do plano individual de previdência.

#### **3.1.1 Plano conjunto de previdência**

**3.1.1.1 Percentagem de contribuições:** quase todos os entrevistados concordam que “a percentagem de contribuições dos empregadores e dos trabalhadores é de pelo menos 5% respectivamente”, entre os empregadores não aderentes, alguns indicam que os actuais acordos são semelhantes aos dos fundos de pensões da maioria das empresas, aproximando-se da prática do mercado, contudo, alguns consideram que 5% das

contribuições são muito baixas, propõe-se que seja ajustada anualmente a percentagem das partes patronal e laboral, ou que seja feita por iniciativa da empresa e por opção do trabalhador. As associações de trabalhadores indicam que é aceitável caso a taxa de contribuição seja um pouco mais alta.

**3.1.1.2 Base de cálculo de contribuições:** A maioria dos entrevistados concordam que “a base de cálculo de contribuições calculada com base no salário de base”, é uma forma apropriada e geralmente aceite pelo público. As instituições e os empregadores não aderentes indicam que essa configuração é fácil de operar e reduz o custo administrativo. As demais opiniões sobre a base de cálculo de contribuições incluem a proposta de adoptar a aplicação de remuneração de base, salário anual fiscal ou rendimento efectivo, entre outras.

**3.1.1.3 Definição dos limites máximo e mínimo da base de cálculo de contribuições:** a maioria dos entrevistados concorda com “manter limites máximo e mínimo da base de cálculo de contribuições”, entre os quais, os empregadores aderentes, empregadores não aderentes, as associações de trabalhadores, os especialistas e académicos concordam que a aplicação do limite mínimo em vigor é razoável, porém, a fixação do limite máximo pode limitar o pagamento de contribuições em excesso por parte dos trabalhadores e diminuir a aderência dos indivíduos com salários mais altos. Por outro lado, os diversos grupos apresentaram opiniões diferentes sobre o limite máximo e mínimo da base de cálculo de contribuições e sobre o plano de ajustamento de montante, incluindo a sugestão de vincular a fixação dos limites máximo e mínimo da base de cálculo de contribuição com o rendimento médio; reduzir o limite mínimo da base de cálculo da contribuição para ampliar a participação e

protecção das pessoas de baixo rendimento; a contribuição do empregador é aumentada gradualmente de 5% para 10% para aumentar os benefícios dos empregados; o empregador e o trabalhador negociam o valor da contribuição com base no salário. De modo geral, os entrevistados sugeriram que o Governo deveria rever regularmente os limites máximo e mínimo da base de cálculo de contribuições.

**3.1.1.4 Reversão de direitos:** A grande maioria dos entrevistados concorda em manter a reversão de direitos existentes “receber 30% das contribuições do empregador a partir de 3 anos e receber a totalidade das contribuições do empregador em 10 anos”. Além disso, em termos de tempo, sugere-se também que, na implementação do regime de previdência central obrigatório, o tempo para os trabalhadores obterem contribuições pagas pelos empregadores possa ser gradualmente reduzido. Os empregadores não aderentes ao regime sugeriram, respectivamente, que o tempo para obter direitos de 100% pudesse ser alterado para 8 anos, ou referente a 5 anos no Interior da China, 3 anos na União Europeia e 20% após 2 anos de trabalho. Alguns deputados da Assembleia Legislativa, especialistas e académicos acreditam que os trabalhadores devem poder obter contribuições dos seus empregadores a qualquer momento. Os entrevistados também manifestaram outras preocupações, incluindo o cancelamento de benefícios de aposentação mais favoráveis quando as empresas implementarem o regime de previdência central obrigatório; a escolha de trabalhadores e direitos de transferência e de articulação; os desempregados involuntários podem obter apropriadamente direitos mais elevados.

### **3.1.2 Plano individual de previdência**

**3.1.2.1 Limite máximo de contribuições:** a maioria dos empregadores

aderentes, empregadores não aderentes, instituições, especialistas e académicos concordam que “manter o valor máximo de contribuição mensal em 5 vezes o salário mínimo do trabalhador  $\times$  10%”. Entretanto, alguns sectores de actividade e os deputados da Assembleia Legislativa referiram que esta contribuição pode ser considerada uma capacidade económica pessoal e uma escolha, a fixação do limite máximo não tem grande significado, pelo que deve ser aumentado ou mesmo cancelado. Além disso, os entrevistados das associações de trabalhadores sugeriram que o limite máximo de contribuições deveria estar relacionado ao rendimento pessoal e não ao salário mínimo.

**3.1.2.2 Limite mínimo de contribuições:** a maioria dos entrevistados concorda que é razoável a definição de “montante mínimo de contribuição mensal de 500 patacas”, dado que as contribuições são demasiado baixas o que pode afectar o retorno e garantia de aposentação, e pode aumentar os custos administrativos de manutenção das contas pelas entidades gestoras de fundos. No entanto, alguns entrevistados consideram que a fixação de um limite mínimo pode tornar o regime sem flexibilidade e sem incentivo, e devendo regular o regime de contribuições contínuas.

## **3.2 Avaliação do regime distributivo**

O regime distributivo tem como foco a repartição extraordinária de saldos orçamentais, mesmo que todos os entrevistados concordem que a repartição extraordinária de saldos orçamentais tem um efeito positivo na garantia de aposentação, mas os diversos grupos apresentaram também propostas de aperfeiçoamento, entre estas, alguns empregadores, instituições e associações de trabalhadores não aderentes consideram que, para garantir a estabilidade das finanças públicas e o carácter científico da tomada de decisões, é necessário

criar um mecanismo mais transparente para explicar a repartição extraordinária de saldos orçamentais; alguns empregadores aderentes também sugeriram que as subcontas do regime de previdência central não obrigatório devem ser integradas para facilitar os residentes a consultar o montante da conta; alguns especialistas e académicos propõem que nos anos sem injeção de verbas do Governo, devem ser tomadas medidas adicionais para cuidar dos idosos.

### **3.3 Preparação para a transição de “característica não obrigatória” para “característica obrigatória”**

A preparação para a transição de “característica não obrigatória” para “característica obrigatória” tem como foco, principalmente, as questões de “factores de influência para a adesão ou não adesão ao regime de previdência central não obrigatório” e “se a adesão deve ser feita em fases e em lotes”, as opiniões dos diferentes grupos são diferentes mas de facto, algumas opiniões são iguais.

**3.3.1 Factores que influenciam a adesão ao Regime de Previdência Central não obrigatório:** a maioria dos entrevistados acredita que o estabelecimento de um regime de previdência central não obrigatório e a transição de “não obrigatório” para “obrigatório” são uma tendência geral. A adesão dos empregadores ao regime não só implica assumir responsabilidades sociais correspondentes, mas também proporcionar aos trabalhadores uma boa protecção de bem-estar, bem como reter talentos, aumentar o sentimento de pertença dos trabalhadores e reduzir a perda de recursos humanos. Alguns especialistas e académicos indicam ainda que Macau teve sempre uma tradição de contribuição obrigatória para o regime da segurança social<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Lei n.º 4/2010 (Regime da segurança social).

Em relação aos factores que afectam a participação das partes laboral e patronal, muitos empregadores afirmaram que a não adesão foi motivada pela existência de um fundo privado de pensões, e preocupados com a forma de tratamento das melhores cláusulas de protecção e a dedução das contribuições para indemnização de despedimento. Os entrevistados também admitiram que as empresas tinham sido afectadas pela recente epidemia da pneumonia causada pelo novo tipo de coronavírus, o que conduz adiar a decisão de adesão. Por outro lado, tanto os empregadores como as associações de trabalhadores aderentes consideram que o conhecimento e a compreensão do regime por parte dos trabalhadores, os limites de idade para o levantamento de verba e a consideração do empregador sobre a contribuição de capital, são os principais factores. Portanto, as instituições e os deputados da Assembleia Legislativa sugeriram que o Governo deveria envidar esforços na promoção sobre as tendências de poupança profissional e a importância de organização do regime de previdência central não obrigatório junto da população, e fornecer medidas de apoio às pequenas e médias empresas.

**3.3.2 Adesão em fases e em lotes:** As associações de trabalhadores e as instituições consideram que a adesão ao regime de previdência central obrigatório não deve ser efectuada em fases e em lotes. Embora as duas partes entendam a pressão das pequenas e médias empresas, as associações de trabalhadores reiteraram que não podem adiar mais, porque a implementação do regime de previdência central não obrigatório já pode ser considerado como um passo faseado. Agora o Governo deve liderar a decisão e fazer a transição directa do regime para a implementação obrigatória, de seguida, efectuar um aperfeiçoamento. As instituições propõem que todas as

empresas participem ao mesmo tempo, o que pode evitar os problemas de participação por ordem e dependente de escala da empresa, e os problemas que os trabalhadores não sabem tratar, como o caso de os trabalhadores mudarem de emprego mas o novo empregador não disponibiliza o plano conjunto de previdência, o que pode provocar a suspensão da proteção de aposentação.

Quanto aos empregadores aderentes, aos empregadores não aderentes, às instituições e aos deputados da Assembleia Legislativa, a adesão feita em fases e em lotes é útil para participação e gestão ordenadas. Todas as partes afirmaram que, de acordo com o mecanismo para incentivar os empregadores a participar e garantir a justiça, o Governo deverá definir o tamanho das empresas de maneira uniforme, deixando as empresas e instituições poderosas a aderirem em primeiro lugar. Alguns entrevistados propuseram a instalação de um período de transição de 3 a 5 anos, durante o qual podem ser feitos pequenos ajustamentos e aperfeiçoar a articulação administrativa com vista a aumentar a confiança e a aceitabilidade dos empregadores e dos trabalhadores, esperando que a recuperação económica seja promovida de forma gradual, evitando o aumento da pressão financeira imediata das empresas.

### **3.4 Outras sugestões**

As outras sugestões são lançadas principalmente a partir de três vertentes: o processo administrativo do regime de previdência central não obrigatório, produtos de investimento de fundos, educação de gestão financeira e divulgação.

#### **3.4.1 Processo administrativo:** A maioria dos entrevistados propôs

simplificar os procedimentos administrativos, integrar contas de segurança social e melhorar a governação electrónica. Por exemplo, o Governo pode usar a “Conta única de acesso comum aos serviços públicos da RAEM” para integrar informações sobre investimentos e saldos das contas diferentes, para que os residentes possam consultar informações relevantes; criar uma plataforma de dados, tornar as informações de fundos transparentes, bem como medida de actualização imediata.

**3.4.2 Produtos de investimento de fundos:** Os empregadores e as associações de trabalhadores aderentes afirmaram que as informações relevantes sobre produtos de investimento de fundos devem ser simplificadas, assim, os residentes possam consultá-los e sugerindo que os órgãos de supervisão do Governo podem publicar um breve relatório de avaliação a cada seis meses, para que as pessoas possam fazer comparação com mais facilidade na escolha. Os empregadores e as associações de trabalhadores não aderentes sugeriram que devem ser adicionados mais produtos de fundos com garantia de capital e confiáveis. Por exemplo, o Governo pode lançar um plano de fundo com garantia de capital para atrair os desejos de investimento dos residentes com altas taxas de retorno. Os deputados da Assembleia Legislativa propuseram ainda que o Governo deveria liderar ou estabelecer opções de investimento previamente criadas, a fim de ajudar uma parte de residentes que não tem conhecimento de gestão financeira a escolher automaticamente produtos de fundo de pensões adequados.

**3.4.3 Educação de gestão financeira e divulgação:** Todos os entrevistados acreditam que a educação de gestão financeira é um processo muito importante e de longo prazo, especialmente quando os trabalhadores precisam de gerir as suas contas individuais de previdência. O Governo precisa de prestar atenção aos hábitos de

poupança de forma contínua e sistemática e à educação de gestão financeira de todas as faixas etárias ou classes, adicionar apropriadamente a educação de gestão financeira ao sistema educacional e cultivar os conceitos de gestão financeira dos alunos do ensino secundário e jovens desde a mais tenra idade. No que diz respeito à promoção, divulgação e educação, os entrevistados sugeriram que é necessário doutrinar os conceitos de princípios, tais como o conceito de poupança, custo de vida, diversificação do investimento e responsabilidade social, etc. O Governo também pode cooperar com associações e organizações para aumentar diferentes meios de promoção ao público, fornecendo informações relevantes de uma forma mais aceitável pelos diferentes grupos.

### **3.5 Conclusão**

De acordo com as opiniões recolhidas das entrevistas, a maioria dos entrevistados geralmente concorda que a implementação de planos de poupança profissional obrigatórios é uma tendência mundial e que os bons benefícios de aposentação não só podem reter talentos, mas também podem reduzir o encargo de benefício social do Governo em relação ao envelhecimento da população, por isso, está disposto a apoiar as políticas governamentais e a assumir a responsabilidade social. Deste modo, os entrevistados têm uma atitude positiva em relação ao regime de previdência central obrigatório em Macau, e a maioria dos entrevistados concorda com a organização do actual regime, incluindo, manter-se o salário de base como base de cálculo de contribuições para o plano conjunto de previdência, a taxa de contribuição dos empregadores e trabalhadores é respectivamente de pelo menos 5%, a definição dos limites máximos e mínimos da base de cálculo de contribuições, bem como o regime de reversão de direitos, ou seja, obtenção de 30% das contribuições da parte de empregador a partir de 3 anos e obtenção da totalidade de contribuições da parte de empregador após 10 anos, etc.

Embora os grupos de entrevistados tenham considerações diferentes sobre o cronograma de transição de “característica não obrigatória” para “característica obrigatória” e a ordem de adesão das empresas, todos os grupos afirmaram que a epidemia da pneumonia causada pelo novo tipo de coronavírus provocou um impacto na economia e uma pressão operacional das empresas, as autoridades precisam de ajustar as disposições de implementação do regime de previdência central obrigatório de acordo com a recuperação da economia, a fim de construir um melhor ambiente de participação social.

## **Capítulo IV Análise da situação económica, capacidade de suportabilidade e aceitabilidade**

O conteúdo do regime de previdência central não obrigatório foca no pagamento conjunto de contribuições por parte dos empregadores e trabalhadores, tendo o objectivo de aumentar a protecção de velhice dos residentes através de investimentos. No entanto, se a aplicação do regime obrigatório for forçada a implementar com pressa, muitos empregadores já manifestaram preocupações económicas, particularmente afectadas pelo impacto da epidemia da pneumonia causada pelo novo tipo de coronavírus bem como por pressões financeiras imediatas. Portanto, este capítulo irá analisar os três aspectos, nomeadamente, a previsão de recuperação económica de Macau, o nível de despesas de contribuição do empregador durante o período de implementação obrigatório e a aceitabilidade por parte dos residentes relativamente à protecção na velhice.

### **4.1 Previsão de recuperação económica de Macau**

O Fundo Monetário Internacional (*International Monetary Fund*) (doravante designado por “FMI”) fez em 2019 um balanço preliminar e publicou um relatório<sup>11</sup> sobre a situação económica e financeira de Macau, no qual se refere que com base no desenvolvimento macroeconómico dos últimos anos, Macau tornou-se numa das regiões com o maior rendimento per capita do mundo, prevendo-se que a taxa de crescimento real do Produto Interno Bruto (PIB)<sup>12</sup> de Macau em 2019 seja de 4,3%, e ainda assim manterá um crescimento estável a médio prazo, com uma taxa de crescimento anual de cerca de 4%. Após o final do período experimental de execução de três anos, o

---

<sup>11</sup> IMF Country Report No. 19/123  
<https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2019/05/06/Peoples-Republic-of-China-Macao-Special-Administrative-Region-2019-Article-IV-Consultation-46867>

<sup>12</sup> “Real Gross Domestic Product, Real GDP”, ou seja, “Nominal Gross Domestic Product, Nominal GDP”, descontada a taxa de inflação.

regime de previdência central não obrigatório, se de acordo com a previsão económica do relatório do FMI naquela época, e não surgirem circunstâncias especiais, deve ser possível o regime avançar suavemente para a implementação obrigatória.

No entanto, em 2020, Macau foi afectado pela epidemia da pneumonia causada pelo novo tipo de coronavírus, a economia sofreu choques e as receitas dos empregadores foram reduzidas, o que levará algum tempo a recuperar. A equipa de estudo, tendo em conta a representatividade e a universalidade do indicador económico, o PIB real, através da análise dos dados do PIB real de Macau publicados no relatório<sup>13</sup> do FMI em Outubro de 2020, prevê que até 2025, o PIB real de Macau pode regressar aproximadamente a 101% do nível de 2019.

---

<sup>13</sup> *World Economic Outlook Database*  
<https://www.imf.org/en/Publications/WEO/weo-database/2020/October/download-entire-database>

**Quadro 6 Dados da previsão do Produto interno bruto real de Macau (FMI)**

Ano	Produto interno bruto real (Cem milhões de patacas)	Aumento anual	Equivalente ao nível de 2019
2019 <sup>Nota 1</sup>	4,346.9		
2020 <sup>Nota 1</sup>	1,899.3	-56%	44%
2021	2,352.5	24%	54%
2022	3,058.3	30%	70%
2023	3,825.2	25%	88%
2024	4,140.2	8%	95%
2025	4,389.6	6%	101%
2026 <sup>Nota 2</sup>	4,645.8	6%	107%
2027 <sup>Nota 2</sup>	4,847.7	4%	112%
2028 <sup>Nota 2</sup>	5,022.6	4%	116%
2029 <sup>Nota 2</sup>	5,176.8	3%	119%
2030 <sup>Nota 2</sup>	5,314.8	3%	122%

Nota 1: São dados reais dos anos 2019 e 2020 (Produto interno bruto calculado com base no volume em cadeia (2018)), provenientes da Direcção dos Serviços de Estatística e Censos (DSEC).

Nota 2: A equipa de estudo utilizou os dados previstos pelo FMI sobre o PIB real de Macau entre 2021 a 2025, através da análise de regressão deste conjunto de dados, prevê ainda a taxa de crescimento de 2026 a 2030, sendo usada como uma percentagem de crescimento do PIB real de Macau de 2021 a 2030.

## **4.2 Estimativa do nível de despesas de contribuição do regime de previdência central obrigatório dos empregadores**

Com base em dados da Direcção dos Serviços de Estatística e Censos (DSEC) e da Direcção dos Serviços de Finanças, a equipa de estudo calculou a “proporção das despesas dos trabalhadores” de todos os empregadores de Macau e empregadores de pequenas e médias empresas de Macau, ou seja, a proporção das despesas dos trabalhadores em relação aos rendimentos dos empregadores. Suponhamos que o actual regime de previdência central não obrigatório continuará a ser aplicado ao regime de previdência central obrigatório, aplica-se 5% das duas proporções de despesas dos trabalhadores

acima referidas como um cenário para efeito de análise (Anexo VI na página 65), no sentido de estimar o nível de despesas de contribuição adicional do empregador com base na proporção de despesas dos trabalhadores existentes.

A “proporção das despesas dos trabalhadores” de todos os empregadores em Macau é calculada com base nas estatísticas do perfil de ramos de actividade feitas pela DSEC em 2019, ou seja, a média ponderada entre a proporção das “despesas dos trabalhadores” e dos “rendimentos totais de ramos de actividade”, que é de 24%.

Quanto aos empregadores de pequenas e médias empresas, tendo em conta a sua pequena dimensão e os seus lucros relativamente baixos, e devido às limitações e aplicabilidade de informações relevantes, a equipa de estudo utilizou as despesas totais dos trabalhadores e os rendimentos totais dos contribuintes do grupo B fornecidos pela Direcção dos Serviços de Finanças para o cálculo das pequenas e médias empresas a “proporção das despesas dos trabalhadores”<sup>14</sup> dos empregadores, que é de 29%.

De acordo com o quadro 7, no pressuposto 1, prevê-se que, para todos os empregadores em 2026, o aumento adicional das contribuições do regime de previdência central obrigatório seja de cerca de 1,40% dos rendimentos totais dos empregadores. Se a percentagem de empregadores de pequenas e médias empresas no mesmo item (Pressuposto 4) for calculada de forma independente, aumentará para cerca de 1,72%, ou seja, para cada 1 000 patacas de rendimentos auferidos por empregadores de pequenas e médias empresas naquele ano, 17,2 patacas desse valor devem ser alocadas como contribuição do regime de previdência central obrigatório.

---

<sup>14</sup> Proporção das despesas dos trabalhadores das pequenas e médias empresas = total das despesas dos trabalhadores dos contribuintes do grupo B / rendimentos totais dos contribuintes do grupo B.

**Quadro 7 Previsões de contribuições do regime de previdência central obrigatório dos empregadores que sejam pagas entre 2026 e 2030 em percentagem dos rendimentos totais do empregador**

Proporção da despesa dos trabalhadores	Todos os empregadores de Macau 24%			Empregadores das pequenas e médias empresas 29%		
	Pressuposto 1 <sup>15</sup> O empregador deve pagar contribuições para todos os trabalhadores, independentemente de reversão de direitos	Pressuposto 2 <sup>16</sup> O empregador só paga contribuições para os trabalhadores residentes, independentemente de reversão de direitos	Pressuposto 3 <sup>17</sup> O empregador só paga contribuições para os trabalhadores residentes e calcula a reversão de direitos	Pressuposto 4 O empregador deve pagar contribuições para todos os trabalhadores, independentemente de reversão de direitos	Pressuposto 5 O empregador só paga contribuições para os trabalhadores residentes, independentemente de reversão de direitos	Pressuposto 6 O empregador só paga contribuições para os trabalhadores residentes e calcula a reversão de direitos
2026	1.40%	0.98%	0.69%	1.72%	1.20%	0.84%
2027	1.39%	0.97%	0.69%	1.71%	1.20%	0.84%
2028	1.40%	0.98%	0.69%	1.72%	1.20%	0.84%
2029	1.41%	0.99%	0.69%	1.73%	1.21%	0.85%
2030	1.43%	1.00%	0.70%	1.76%	1.23%	0.86%

Deve-se enfatizar que os resultados acima são apenas estimativas simples. Na verdade, no regime actual está disponível a reversão de direitos, e os trabalhadores podem obter direitos gradualmente às contribuições do empregador de acordo com o tempo de contribuições, e contribuições do empregador a que os trabalhadores não têm direito pertencem ao empregador. Além disso, os resultados da estimativa acima também pressupõem que o empregador contribui para todos os trabalhadores (incluindo trabalhadores residentes e não residentes), e todas as

<sup>15</sup> Pressuposto 1 e pressuposto 4: O empregador deve contribuir para todos os trabalhadores (incluindo os trabalhadores residentes e não residentes), independentemente da reversão de direitos, ou seja, o trabalhador pode obter todas as contribuições do empregador independentemente do tempo de contribuição.

<sup>16</sup> Pressuposto 2 e pressuposto 5: Estimada com base na percentagem média de trabalhadores residentes no inquérito ao emprego da Direcção dos Serviços de Estatística e Censos (2011-2020) de 70% de todos os trabalhadores, e o factor de ajustamento é de 70% (Anexo VII na página 69).

<sup>17</sup> Pressuposto 3 e pressuposto 6: Estimada com base na percentagem média de trabalhadores residentes no inquérito ao emprego da Direcção dos Serviços de Estatística e Censos (2011-2020) de 70%, e o factor de ajustamento para a reversão de direitos de contribuições patronais de 70%. O factor de ajustamento é  $70\% \times 70\% = 49\%$  (Anexo VII na página 69).

despesas<sup>18</sup> dos trabalhadores são usadas como base para o cálculo das contribuições. No entanto, na verdade, o regime actual só se aplica aos trabalhadores residentes, servindo o salário de base como base de cálculo de contribuições. Portanto, as despesas efectivas de contribuições do empregador devem ser menores do que o nível estimado do pressuposto 1 e do pressuposto 4.

Para tanto, com base no pressuposto 1 e no pressuposto 4, a equipa de estudo somou os dois factores de ajustamento da proporção de trabalhadores residentes e da reversão de direitos (Anexo VII na página 69) e, depois, efectuou-se a estimativa. Se os dois factores de ajustamento acima (pressuposto 3 e pressuposto 6) forem considerados ao mesmo tempo, espera-se que em 2026 as contribuições do regime de previdência central obrigatório representem 0,69% de todos os rendimentos dos empregadores em Macau, enquanto a percentagem relevante para os empregadores das pequenas e médias empresas será de 0,84%, ou seja, nesse ano os empregadores das pequenas e médias empresas precisarão alocar 8,4 patacas como contribuições do regime de previdência central obrigatório para cada 1.000 patacas de rendimentos auferidos pelos empregadores, enquanto o nível de despesas de contribuições dos empregadores entre 2027 e 2030 será semelhante ao de 2026. Acredita-se que os custos relevantes não causarão muita pressão para os empregadores.

### **4.3 Ambiente de negócios**

Macau é como uma microeconomia aberta, a indústria de jogos tem vindo a representar um peso significativo no PIB e nas receitas fiscais do Governo da RAEM, pelo que a diversificação adequada da economia e a melhoria da indústria têm sido objectivos da acção governativa. Antes ou depois da epidemia, o Governo da RAEM tem vindo a implementar incentivos

---

<sup>18</sup> Além dos salários de base, as despesas dos trabalhadores geralmente incluem outras compensações e despesas de benefícios dos trabalhadores, como os subsídios e seguros.

específicos, incluindo programas<sup>19</sup> de apoio a pequenas e médias empresas e plataformas<sup>20</sup> de serviços, criando um ambiente comercial conveniente para as pequenas e médias empresas e, em resposta à epidemia, foram lançadas medidas temporárias oportunas para estimular a economia e ajudar as empresas a sobreviver. De acordo com as estatísticas de empresas da DSEC, o número de empresas em Macau irá manter um crescimento líquido em 2020, rondando cerca de 5.000 empresas, o que mostra que as políticas em causa têm alcançado alguns resultados positivos, reflectindo que a mudança do ambiente económico também apresenta oportunidades de desenvolvimento para algumas empresas.

Os empregadores que aderiram ao regime de previdência central não obrigatório, com excepção da indústria de jogos, pertencem principalmente às escolas particulares e instituições de serviços sociais subsidiadas pelo Governo e às instituições comerciais mais poderosas, sendo que a maioria dos empregadores não aderentes são pequenas e médias empresas que contratam cerca de 40% do total de trabalhadores residentes. A equipa de estudo compreende o possível impacto financeiro das pequenas e médias empresas na implementação do regime de previdência central obrigatório. No entanto, em articulação ao rápido desenvolvimento da economia e do comércio electrónico de Macau nos últimos anos, as pequenas e médias empresas precisam de reter talentos para ajustar as estratégias operacionais, níveis de gestão e qualidade dos produtos, para fins de aumentar os rendimentos, portanto, é necessário considerar uma distribuição mais razoável entre os rendimentos operacionais e os custos dos recursos humanos. A julgar pelos resultados estimados, embora a

---

<sup>19</sup> Direcção dos Serviços de Economia e Tecnologia, plano de assistência a pequenas e médias empresas [2021-04-01] <https://www.gov.mo/zh-hant/services/ps-1335/>

Através deste plano, as empresas assistidas podem obter apoio financeiro sem pagar juros, a fim de poderem adquirir os equipamentos necessários à exploração da empresa, bem como proceder às obras de renovação, remodelação e ampliação das instalações exploradoras, entre outras.

<sup>20</sup> Direcção dos Serviços de Economia e Tecnologia, plataforma de serviços para pequenas e médias empresas [2021-04-01]

<https://www.scdt.gov.mo/zh-hant/home-coming/work-employment/entrepreneurship/>

A plataforma funciona através de uma página electrónica, focando a interacção entre os jovens empresários e as respectivas instituições, e por meio de análises financeiras de bancos corporativos e diagnósticos especializados de gestão de negócios, com vista a aperfeiçoar o modelo de desenvolvimento de negócios e inspirar um novo pensamento empresarial.

implementação integral do regime de previdência central obrigatório aumente os custos, acredita-se que não irá causar um encargo excessivo aos empregadores. Em termos do nível de produção local por pessoa, Macau pertence a uma das regiões com rendimentos mais elevados do mundo, devendo as empresas considerar assumir mais responsabilidades sociais na melhoria da protecção de aposentação dos trabalhadores, a fim de criar uma relação de trabalho harmoniosa.

#### 4.4 Reconhecimento e aceitação dos residentes de Macau sobre poupanças para aposentação

**Quadro 8 Plano de poupança profissional e situação de poupança dos residentes**

Dados	2013	2019
Percentagem da população empregada em Macau relativa aos trabalhadores aderentes ao regime de fundos privados de pensões e ao regime de previdência central não obrigatório	30.6%	40.9%
Percentagem da população empregada em Macau relativa aos trabalhadores aderentes ao regime de previdência dos trabalhadores dos serviços públicos	4.7%	6%
Activos totais dos fundos privados de pensões	10,2 mil milhões de patacas	30,2 mil milhões de patacas
Depósitos totais de residentes locais	432,4 mil milhões de patacas	670,6 mil milhões de patacas

De acordo com os dados da AMCM e da DSEC, a percentagem da população empregada envolvida no plano de poupança profissional e o activo total dos fundos privados de pensões apresentam uma tendência de crescimento, sendo o aumento do último principalmente devido ao aumento das contribuições e do número de participantes, bem como dos rendimentos

provenientes de investimentos. Os dados do quadro 8 mostram que o reconhecimento e aceitação dos trabalhadores sobre a participação nos planos de poupança profissional e aplicação de fundos de pensões como canais de investimento tem uma tendência crescente, bem como os fundos de pensões produzem um efeito de valorização por meio de investimento de longo prazo. Com o aumento constante dos depósitos dos residentes, fornecendo canais de investimento diversificados para os depósitos dos residentes, o que pode aumentar a eficácia dos depósitos dos residentes para a protecção na velhice, assim, disponibiliza-se uma boa base para a promoção e implementação do regime de previdência central obrigatório.

A fim de analisar o impacto do regime de previdência central não obrigatório sobre a vida pós-aposentação dos residentes, a equipa de estudo pressupõe o início de participação de contribuição em diferentes idades, extrapolando o saldo que pode ser acumulado quando aposentar-se aos 65 anos de idade. Os resultados do quadro 9 mostram que quanto mais cedo começar a pagar contribuições e investir por meio de fundos de pensões, beneficiando do efeito de juros compostos dos retornos de investimento em potencial, mais alto o saldo cumulativo previsto quando aposentar-se. Mesmo que a idade seja maior quando participar no regime, o período de investimento será mais curto, mas o saldo acumulado pode ainda ajudar a aliviar o encargo financeiro dos indivíduos na vida pós-aposentação. A partir deste ponto de vista, os residentes de Macau devem aderir ao regime o mais cedo possível.

**Quadro 9 Efeito do Regime de Previdência Central em caso de poupança individual para aposentação**

Premissas básicas: a meta de idade de aposentação é 65, o salário de base mensal do trabalhador é mantido em 20.000 patacas e a contribuição mensal total de empregadores e trabalhadores é mantida em 2.000 patacas (ou seja, a percentagem de contribuição total é de 10%), independentemente de inflação.

Idade actual	Período de investimento estimado	Saldo acumulado ao aposentar-se (patacas)		
		Retorno do investimento 1%	Retorno do investimento 3%	Retorno do investimento 5%
25	40	1,179,125	1,836,574	2,970,790
35	30	839,001	1,158,811	1,633,909
45	20	531,092	654,491	813,180
55	10	252,345	279,230	309,324
60	5	123,035	129,316	135,890

#### **4.5 Conclusão**

Desde 2008, o Governo da RAEM apresentou a ideia do regime de segurança social de dois níveis, até que o regime de previdência central não obrigatório entrou em vigor há 10 anos, se não houvesse a epidemia da pneumonia causada pelo novo tipo de coronavírus, acredita-se que a economia de Macau poderia ser mantida em bom nível, após três anos de implementação experimental do regime de previdência central não obrigatório, o Fundo de Segurança Social (FSS) pode iniciar de imediato o ritmo de trabalho em direcção a um regime de previdência central obrigatório. No entanto, olhando para o impacto da epidemia da pneumonia causada pelo novo tipo de coronavírus na economia de Macau, o PIB de Macau tem registado uma queda anual significativa, juntamente com a instabilidade contínua da epidemia, parece que a recuperação da economia possa demorar um período relativamente longo. Por isso, propõe-se que, a curto prazo, não seja aconselhável implementar o regime de previdência central obrigatório, e os

trabalhos transitórios devem adoptar estratégias mais prudentes de promoção, de modo a que os empregadores, especialmente as pequenas e médias empresas, tenham mais tempo para se preparar, a fim de evitar que a rápida implementação do regime provoque a pressão financeira e imediata sobre os empregadores.

## **Capítulo V Conclusões do estudo e sugestões**

Depois de resumir e analisar os dados de implementação do regime de previdência central não obrigatório recolhidos no presente estudo, as opiniões recolhidas nas entrevistas, a situação económica de Macau, a capacidade de suportabilidade dos empregadores e o reconhecimento e aceitação dos residentes sobre a poupança para aposentação, define-se o grau de preparação para promover o regime de previdência central obrigatório, elaborando um calendário viável.

### **5.1 Conclusões do estudo**

Com o estabelecimento do mecanismo de segurança social a longo prazo, ou seja, “um modelo de suporte que compreende várias vertentes e é de protecção múltipla”, o regime de segurança social de dois níveis tem vindo a ser desenvolvido de forma ordenada e consolidada. Com base no primeiro nível da protecção básica na velhice, tem sido constituído gradualmente um regime de protecção que se pode desenvolver de forma sustentável, ou seja, a aprovação de constituição do regime de previdência central não obrigatório do segundo nível, que é favorável a preparar um capital de pensões mais abundante, melhorando assim a qualidade de vida pós-aposentação dos residentes de Macau.

O FSS promove estrategicamente as empresas a estabelecerem os planos conjuntos de previdência por meio de articulação ou nova criação, e também incentiva os residentes a estabelecerem planos individuais de previdência. O regime criou novas medidas que permitem que após a mudança de emprego o saldo da subconta de contribuições dos trabalhadores pode ser mantido na mesma, e continuando a ser aplicado nos investimentos e acumulação, o que mostra a característica de portabilidade do regime; o regime também permite que os residentes transfiram os saldos de subcontas de gestão do Governo para subcontas de contribuições ou subcontas de conservação para investimentos,

para que os residentes beneficiem do potencial efeito de juros compostos.

A segurança geral na terceira idade de Macau tem vindo a progredir gradualmente, tanto os planos de poupança para aposentação profissionais ou individuais, como o número de participantes, a dimensão dos fundos de pensões e os retornos dos investimentos têm continuado a crescer, mostrando que a sociedade em geral está ciente da importância de iniciar mais cedo o plano e acumular a poupança para aposentação.

É verdade que a implementação do regime de previdência central obrigatório causará encargos financeiros adicionais para alguns empregadores. A equipa de estudo estimou que as despesas de contribuições pagas pelos empregadores para o regime de previdência central obrigatório não causarão pressão excessiva sobre as empresas. Por outro lado, as empresas também precisam de ajustar seus modelos de exploração de negócio, transforma-se a competição tradicional de custos em criação de valor, não devendo apenas procurar a redução de custos de recursos humanos. No passado, o Governo da RAEM promoveu activamente o desenvolvimento económico, criando um ambiente comercial conveniente para as empresas e introduzindo uma série de políticas direccionadas para ajudar as pequenas e médias empresas. Além disso, em resposta ao impacto causado pela epidemia, o Governo da RAEM também introduziu medidas temporárias para estimular a economia e ajudar as empresas a superar as dificuldades. Em 2020, o número de empresas de Macau continuará a manter um crescimento líquido, o que mostra que as medidas de apoio do Governo da RAEM produziram efeitos positivos sobre os empregadores na adaptação à transformação económica.

De um modo geral, a equipa de estudo considera que Macau tem condições para fazer a transição do regime de previdência central não obrigatório para o regime de previdência central obrigatório, de modo a atingir o objectivo de elevar o nível de protecção de vida pós-aposentação dos residentes de Macau.

## 5.2 Sugestões

Devido ao surgimento da epidemia da pneumonia causada pelo novo tipo de coronavírus, a economia de Macau e o ambiente comercial de diferentes sectores foram afectados em diferentes graus. Os trabalhos de promoção do regime de previdência central obrigatório devem ser considerados de forma cautelosa, é também necessário considerar a recuperação económica, no sentido de ajustar as disposições relativas à implementação do regime.

### 5.2.1 Transição suave, avanço com boas opções

A equipa de estudo acredita que as contribuições dos empregadores para o regime de previdência central podem ser consideradas como “salário diferido”. Este conceito foi proposto pela primeira vez pelo académico americano *Albert DeRoode* em 1913, ele considerava que os pagamentos de pensões deveriam fazer parte de salário real dos trabalhadores, portanto, os empregadores devem assumir a responsabilidade social e fornecer pensões aos trabalhadores, a fim de atrair mais talentos e reforçar o sentido de pertença<sup>21</sup> dos trabalhadores. Hoje em dia, o conceito de “salário diferido” é geralmente aceite. Por exemplo, o sistema de anuidades corporativas<sup>22</sup> no Interior da China e algumas leis no âmbito da segurança social dos Estados Unidos usam esse conceito como base teórica. Sob o regime de previdência central não obrigatório de Macau, as contribuições dos empregadores podem também ser consideradas como um tipo de “Salário diferido”, sendo um dos custos laborais necessários para as operações comerciais. O regime definiu a reversão de direitos, que é um método simples que tem em consideração os interesses das partes laboral e patronal, e considerando plenamente os diversos factores, tais como o ambiente comercial na sociedade de

---

<sup>21</sup> DeRoode, A. (1913). Pensions as Wages. *The American Economic Review*, 3(2), 287-295. Retrieved April 28, 2021, from <http://www.jstor.org.libezproxy.um.edu.mo/stable/1827954>

<sup>22</sup> Zheng Xiongfei, *Análise Teórica e Recomendações Políticas do Sistema de Anuidade Empresarial* [J], *Jornal da Faculdade Profissional de Protecção laboral de Pequim*, 2008(03):6-9 <https://tra-oversea-cnki-net.libezproxy.um.edu.mo/KCMS/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFD2008&filename=BJGG200803001&v=nm4FBwXKPOIVk6311%25mmd2BY5pyFUHJ41kPAzr%25mmd2FBBHRSnwxYUPOeUwJjMY0TjmwhGFoWD>

Macau, a transformação ou valorização das empresas e a aplicação do custo de formação dos trabalhadores. Por outro lado, a equipa de estudo depois de analisar a situação de implementação do regime de previdência central não obrigatório, resumiu as opiniões dos entrevistados sobre o funcionamento do regime e reviu a tendência de desenvolvimento económico de Macau, acredita que fornecer aos residentes de Macau um plano de poupança profissional de modelo obrigatório é uma tendência de desenvolvimento social, pelo que a equipa de estudo sugeriu que o regime passasse de modelo não obrigatório para um modelo obrigatório, e que teve em consideração as necessidades dos empregadores e o futuro desenvolvimento económico de Macau.

Quanto à instalação do regime, embora os empregadores e os trabalhadores tenham os seus próprios pedidos, se for tratado individualmente não se considera uma forma mais ideal, visto que no regime estão definidos apenas os requisitos básicos, os empregadores podem optar por estabelecer um plano conjunto de previdência com padrões básicos ou condições melhores do que de padrões básicos, de acordo com a sua situação comercial. De facto, muitos empregadores aderentes ao regime de previdência central não obrigatório estabeleceram melhores condições de pagamento de contribuições do que as do regime, o que mostra que estas empresas estão dispostas a proporcionar aos trabalhadores uma melhor protecção na velhice e assumirem mais responsabilidades sociais.

Pelo exposto, para que os residentes de Macau possam obter uma melhor protecção na velhice o mais rápido possível, devem ser colocadas de lado as disputas, procedendo a uma transição suave de acordo com os padrões básicos do regime actual, de modo a evitar quaisquer incertezas causadas por mudanças das disposições do regime, o que pode levar ao atraso do processo de transição do regime para um regime de modelo obrigatório. Em relação à comparação do conteúdo principal do regime de previdência central não obrigatório e do regime de previdência central obrigatório, vide o quadro 10.

**Quadro 10 Sugestões sobre o conteúdo do regime de previdência central obrigatório**

Conteúdo do regime	Regime de previdência central não obrigatório	Regime de previdência central obrigatório
<b>A. Plano conjunto de previdência</b>		
1. Requisitos de participação	Trabalhadores residentes <sup>23</sup>	Mantém-se
2. Afectação de aplicação	2.1 Selecção de entidades gestoras de fundos pelo empregador 2.2 Afectação de aplicação das contribuições é determinada por cada empregador e trabalhador 2.3 Quando o trabalhador tenha direito a 100% das contribuições da parte do empregador, podendo ao mesmo tempo determinar a afectação de aplicação das contribuições da parte do empregador.	
3. Taxa de contribuição	Os empregadores e trabalhadores pagam respectivamente as contribuições de pelo menos 5%	
4. Base de cálculo de contribuições	Salário de base do mês em curso	
5. Limites máximo e mínimo de base de cálculo de contribuições	5.1 Limite mínimo de base de cálculo de contribuições indica que após a dedução de contribuições, se a base de cálculo de contribuições for inferior ao “salário mínimo”, o trabalhador fica dispensado do pagamento de contribuições, mas o empregador deve efectuar o pagamento. 5.2 Limite máximo de base de cálculo de contribuições refere-se ao valor de cinco vezes do salário mínimo, neste caso, podendo o empregador e o trabalhador determinar se efectuam as contribuições relativamente ao montante excedente.	
6. Reversão de direitos	6.1 Não pode ser deduzida para compensação de despedimento. 6.2 A actual reversão de direitos: o trabalhador recebe 30% das contribuições do empregador após 3 anos de contribuições, aumenta-se 10% em cada ano, até completar 10 anos, podendo receber 100% das contribuições do empregador.	
7. Articulação	Antigo regime para trabalhador antigo, novo regime para trabalhador novo	

<sup>23</sup> Não incluindo os trabalhadores por conta própria, os participantes do regime de previdência dos trabalhadores dos serviços públicos e do regime de aposentação e sobrevivência, bem como as relações de trabalho estabelecidas nos termos das alíneas 2) a 4) do n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 7/2008 (cônjuge, pessoas com vínculo familiar até ao segundo grau e que vivam em comunhão de mesa e habitação; aprendiz); para além disso, não incluindo também os trabalhadores que já participaram nos planos de benefício definido, até 30 de Setembro de 2020, existem 5 planos de benefício definido.

Conteúdo do regime	Regime de previdência central não obrigatório	Regime de previdência central obrigatório
8. Suspensão de contribuições	Pode ser suspenso o pagamento de contribuições mediante a autorização do FSS.	Cancelada (indica-se que as contribuições não podem ser suspensas)
9. Benefício fiscal	9.1 Até 2020, as contribuições pagas pelo empregador podem ser calculadas, de modo adicional, como dobro das contribuições. 9.2 Não há benefício fiscal para as contribuições pagas pelo trabalhador	9.1 Cancelado (indica-se que existe apenas benefício fiscal para as contribuições pagas pelo empregador.) 9.2 Mantém-se
<b>B. Plano individual de previdência</b>		
1. Requisitos de participação	Os residentes que: 1.1 Tenham completado 18 anos de idade; 1.2 Não tendo completado 18 anos de idade, estejam inscritos no regime da segurança social, nos termos da alínea 1) do n.º 1 do artigo 10.º da Lei n.º 4/2010 (Regime da Segurança Social).	Mantém-se
2. Valor mínimo de contribuições	500 patacas por mês	
3. Valor máximo de contribuições	O valor máximo das contribuições mensais é de 10% do valor máximo de base de cálculo de contribuições para plano conjunto de previdência (actualmente é de 3.300 patacas)	

**5.2.1.1 Taxa de contribuição:** O actual plano conjunto de previdência estabelece uma contribuição de 5% do salário de base, sendo razoável e semelhante ao nível do mercado. Ao mesmo tempo, o regime também permite que os empregadores e trabalhadores possam efectuar as contribuições adicionais que são melhores do que as contribuições legalmente definidas. Além disso, os indivíduos também podem optar voluntariamente por participar no plano individual de previdência, o que reflecte tanto as necessidades das empresas em cumprir as suas responsabilidades sociais e reter talentos, como também a garantia de melhor protecção para os trabalhadores.

**5.2.1.2 Reversão de direitos:** Em relação à proposta apresentada novamente por uma parte de empregadores sobre a dedução de contribuições para cobrir as compensações por despedimento, a equipa de estudo acredita que a actual reversão de direitos desempenha uma função de gestão da estabilização de recursos humanos. O estabelecimento de reversão de direitos é uma abordagem equilibrada que leva em conta os interesses de empregadores e trabalhadores. No que se refere a outros países e regiões, não há ou foi cancelada a dedução de direitos para cobrir as compensações por despedimento, portanto, acredita-se que seja mais adequado manter as disposições actuais do regime.

**5.2.1.3 Protecção para os trabalhadores eventuais:** Algumas opiniões mencionaram que deveriam ser estabelecidos planos contributivos especiais e a reversão de direitos para trabalhadores eventuais, como por exemplo, a criação de plano de sectores para reforçar a protecção dos trabalhadores eventuais. A equipa de estudo acredita que, tendo em conta que o Governo da RAEM está ainda a proceder ao estudo e à análise do “regime de trabalho a tempo parcial”, não foi definido neste momento um posicionamento claro para os trabalhadores a tempo parcial. Se for formulado agora um plano, pode haver incoordenação.

Além disso, a actual população empregada em Macau é de apenas cerca de 280.000, e muitos sectores empregam trabalhadores eventuais. Se for formulado agora um plano de sectores, é difícil determinar a qual sector se aplica este plano, ou até causar confusão na sua execução. Além disso, os empregadores precisam de ter em conta ao mesmo tempo os dois tipos de planos para os trabalhadores em geral e trabalhadores eventuais, o que implica conduzir um certo encargo ao trabalho administrativo.

A equipa de estudo acredita que, como em Hong Kong não dispõe

de um plano de protecção básica na velhice para cobrir todos os residentes, assim, a protecção para pensões dos trabalhadores está muito dependente das contribuições do Fundo de Previdência Obrigatório de Hong Kong. Além disso, quando o MPF foi lançado, a tecnologia electrónica não era considerada universal, portanto, o MPF estabeleceu o plano de sectores para reduzir os procedimentos administrativos dos empregadores.

Ao contrário da situação em Macau, todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores eventuais, beneficiam actualmente da cobertura da protecção básica para pensões do primeiro nível, podendo também participar no regime de previdência central não obrigatório do segundo nível, o que leva à reserva de mais capital para a vida pós-aposentação em vários aspectos.

Na verdade, o regime de previdência central não obrigatório é baseado na premissa de melhorar a protecção na velhice dos residentes. Portanto, o actual regime incentiva os empregadores a estabelecer um plano conjunto de previdência para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores eventuais, e não impede empregadores de estabelecer uma proposta de reversão de direitos melhor do que os padrões básicos.

**5.2.1.4 Limite máximo de cobrança de taxa:** No que respeita à fixação do limite máximo de cobrança de taxa dos fundos de pensões, as taxas e os limites máximos dos fundos de pensões abertos são estipulados no respectivo regulamento de gestão do fundo nos termos do Decreto-Lei n.º 6/99/M e supervisionados pela Autoridade Monetária de Macau. Em articulação com a implementação do regime de previdência central não obrigatório, o FSS lançou a “plataforma de informações sobre o regime de previdência central não obrigatório” em 2018, publicam-se regularmente as informações sobre taxas e retornos dos fundos

de pensões, aumentando assim a transparência de cobrança de taxas dos fundos de pensões, portanto, a equipa de estudo acredita que o mecanismo existente pode ser mantido.

## **5.2.2 Cronograma para a implementação do regime de previdência central obrigatório**

Após uma avaliação integrada da execução do regime de previdência central não obrigatório, das opiniões dos entrevistados sobre o funcionamento do regime e da situação económica em Macau antes da epidemia da pneumonia causada pelo novo tipo de coronavírus, a equipa de estudo considera que o regime actual foi operado com conveniência e facilidade e bem evoluído nos últimos 3 anos, e tendo alcançado certos resultados positivos, caso não aparecesse a epidemia acima referida, já teriam condições de passar o regime não obrigatório para um modelo obrigatório. No entanto, Macau está a sofrer o impacto da epidemia, sendo que as perspectivas económicas ainda não são claras, o aparecimento da epidemia e a instabilidade contínua fizeram com que os empregadores, especialmente as pequenas e médias empresas, enfrentassem pressões financeiras repentinas, portanto, precisam de mais tempo de preparação para a adesão ao regime. Além disso, o trabalho preliminar para proceder ao regime de previdência central obrigatório também leva tempo. A equipa de estudo acredita que agora não é o melhor momento para implementar o regime de previdência central obrigatório.

Deste modo, a equipa de estudo apresentou duas propostas constantes do quadro 11, nomeadamente, “Período de preparação de 5 anos” e “Período de preparação de 7 anos”, as recomendações de implementação específicas são as seguintes:

**5.2.2.1 Período de avaliação:** Em 2021, o FSS efectua a apresentação e esclarecimento do relatório de avaliação sobre o “Regime de previdência central não obrigatório”.

**5.2.2.2 Período de observação económica:** Será fixado um período de observação de 3 anos (2021-2023), só depois de avaliar a recuperação da economia de Macau, iniciar-se-ão outros trabalhos preparativos, devendo, durante esse período, continuar a promover o desenvolvimento do regime de previdência central não obrigatório. Quando a situação económica se recupera abaixo das expectativas, o período de observação deve ser prorrogado por dois anos (2024-2025) como um período transitório.

**5.2.2.3 Período de implementação do regime:** Se a situação de recuperação económica corresponder às previsões do FMI, iniciar-se-ão os trabalhos preparativos de acordo com a proposta 1. Prevê-se que o regime de previdência central obrigatório entrará em vigor no ano 2026, todas as empresas devem aderir ao regime de previdência central obrigatório; se a situação económica não recuperar conforme previsto pelo FMI, os trabalhos relevantes serão adiados por dois anos de acordo com a proposta 2, e o “Regime de previdência central obrigatório” será implementado em 2028.

**Quadro 11 Cronograma para implementação do regime de previdência central obrigatório**

<b>Ano</b>	<b>Proposta 1 (Período de preparação de 5 anos)</b>	<b>Proposta 2 (Período de preparação de 7 anos)</b>
2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Apresentação e esclarecimento do relatório de avaliação sobre “Regime de previdência central não obrigatório”</li> </ul>	
2021 – 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Observar a recuperação económica de Macau</li> <li>● Continuar a promover a adesão dos empregadores, trabalhadores e residentes ao regime de previdência central não obrigatório</li> </ul>	
2024 – 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Iniciar-se-ão os trabalhos preparativos para o regime de previdência central obrigatório</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Se a recuperação económica não for ideal, o período de observação precisa de ser estendido.</li> <li>● Continuar a promover a adesão dos empregadores, trabalhadores e residentes ao regime de previdência central não obrigatório.</li> </ul>
2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Entrada em vigor do regime de previdência central obrigatório, e todas as empresas vão aderir ao regime de previdência central obrigatório dentro do ano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Iniciar-se-ão os trabalhos preparativos para o regime de previdência central obrigatório.</li> </ul>
2027		
2028		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Entrada em vigor do regime de previdência central obrigatório, e todas as empresas vão aderir ao regime de previdência central obrigatório dentro do ano.</li> </ul>

## Anexo I Retrospectiva sobre as informações

Itens	Estados Unidos de América Plano 401k <sup>24</sup>	Singapura Fundo de Previdência Central (em inglês, Central Provident Fund) <sup>25</sup>	Interior da China Anuidades corporativas <sup>26</sup>	Hong Kong Fundo de Previdência Obrigatório (em inglês, Mandatory Provident Fund) <sup>27</sup>	Região de Taiwan Novo sistema de aposentação para trabalhadores (em inglês, the new labor pension system) <sup>28</sup>
Taxas de contribuições	As taxas de contribuições são determinadas por acordo entre o trabalhador e o empregador.  De modo geral, estas taxas oscilam entre 3% e 7% com base em salário do trabalhador.	Com idade igual ou inferior a 55 anos: 17% para empregador, 20% para trabalhador;  Com idade entre 55 e 60 anos: 13% para empregador, 13% para trabalhador;  Com idade entre 60 e 65 anos: 9% para empregador, 7,5% para trabalhador;  Com idade igual ou superior a 65 anos: 7,5% para empregador, 5% para trabalhador.	As contribuições anualmente pagas pelo empregador não excedem 8% do salário total dos trabalhadores da empresa. O total das contribuições dos empregadores e contribuições individuais de trabalhadores não excedem 12% do salário total dos trabalhadores da empresa.  Os montantes concretos são negociados e determinados pelos empregadores e trabalhadores.	Os montantes de contribuições para empregador e trabalhador são igualmente de 5% do rendimento do trabalhador.	Os empregadores pagam contribuições mensalmente aos seus trabalhadores qualificados, com taxa não inferior a 6% do salário mensal de trabalhadores, enquanto que os trabalhadores podem pagar contribuições voluntárias.

<sup>24</sup> Internal Revenue Service of the United States. Retirement Plans. 401(k) Plan [EB/OL] <https://www.irs.gov/retirement-plans/401k-plans>

Delegação do Ministério do Comércio da República Popular da China nos Estados Unidos de América (2016), Introdução ao regime de seguros de velhice dos Estados Unidos de América [EB/OL] <http://us.mofcom.gov.cn/article/ztdy/201603/20160301284679.shtml>

<sup>25</sup> Singapore Central Provident Fund Board. CPF Schemes [EB/OL] <https://www.cpf.gov.sg/Members/Schemes>

<sup>26</sup> Ministério de Recursos Humanos e Segurança Social da República Popular da China, Ministério das Finanças da República Popular da China, “Providência de Anuidades Corporativas”, sítio electrónico do Governo da República Popular da China [EB/OL] [http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zcfg/flfg/gz/201712/t20171221\\_284783.html](http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zcfg/flfg/gz/201712/t20171221_284783.html)

<sup>27</sup> Autoridade de Fundo de Previdência Obrigatório de Hong Kong, Regime de Previdência Obrigatório [EB/OL] <https://www.mpfa.org.hk/mpf-system/background/why-mpf>

<sup>28</sup> Direcção dos Serviços de Seguros Laborais do Ministério do Trabalho da Região de Taiwan, Área de actividades, Fundos de trabalho, Introdução ao novo sistema de aposentação para trabalhadores [EB/OL] <https://www.bli.gov.tw/0012933.html>

Itens	Estados Unidos de América  Plano 401k <sup>24</sup>	Singapura  Fundo de Previdência Central (em inglês, Central Provident Fund) <sup>25</sup>	Interior da China  Anuidades corporativas <sup>26</sup>	Hong Kong  Fundo de Previdência Obrigatório (em inglês, Mandatory Provident Fund) <sup>27</sup>	Região de Taiwan  Novo sistema de aposentação para trabalhadores (em inglês, the new labor pension system) <sup>28</sup>
Limites máximo e mínimo da base de contribuições	A totalidade do montante das contribuições anualmente pagas não pode exceder o limite máximo estabelecido (USD\$19.500 em 2020).	Até ao ano 2020, o limite do montante anual do Fundo de Previdência Central foi de SGD\$37.740.  O empregador necessita de pagar as contribuições para os trabalhadores quando o seu rendimento mensal seja superior a SGD\$50; quando o rendimento do trabalhador for superior a SGD\$500, o empregador tem direito a retirar do seu salário uma parte da sua contribuição.	As taxas pagas pelo empregador não excedem 8% do salário total dos trabalhadores desta empresa. O total das contribuições de empregadores e trabalhadores não excedem 12% do salário total dos trabalhadores desta empresa.	Ficarem sujeitos aos níveis de rendimento.  Se o rendimento for inferior ao nível mínimo de rendimento (HKD \$7.100 em 2020), o trabalhador não paga as contribuições, mas o empregador tem de efectuar contribuições; caso o rendimento seja superior ao nível máximo de rendimento (HKD \$30.000 em 2020), as contribuições das duas partes fixam-se no máximo de HKD \$1.500.	A taxa de contribuição do empregador não é inferior a 6% do salário mensal do trabalhador, enquanto a taxa de contribuições individuais dos trabalhadores não pode ser superior a 6%.
Reversão de direitos	As contribuições pagas pelos trabalhadores e o respectivo rendimento decorrente de investimento são sempre pertencentes aos trabalhadores.  Os empregadores podem optar por atribuir, de imediato e na totalidade, as suas contribuições pagas e o respectivo rendimento decorrente de investimento aos trabalhadores, ou podem estipular, após a negociação, a taxa de atribuição gradualmente crescente em função do aumento da antiguidade de trabalho na sua empresa.	A poupança no Fundo de Previdência Central pertence ao trabalhador. Quando o trabalhador completar 55 anos de idade, a poupança nas suas conta especial e conta ordinária será transferida para a conta de aposentação, a fim de servir como depósito para a vida após-aposentação. Nos planos de pensões vitalícias ou de depósito para aposentação sob o Fundo de Previdência Central, desde que os trabalhadores atinjam a idade em que podem auferir um rendimento mensal, estes depósitos passam a proporcionar lhes o rendimento mensal.	Através de convenção entre a empresa e os trabalhadores, as contribuições pagas pela empresa e o respectivo rendimento decorrente de investimento podem ser pertencentes aos trabalhadores, seja desde o início, seja gradualmente com o aumento de antiguidade na empresa. (no máximo, até 8 anos).  As contribuições individuais e o respectivo rendimento decorrente de investimento são sempre pertencentes aos trabalhadores desde o início.	As contribuições obrigatórias pagas em nome de trabalhadores, desde que sejam pagas ao administrador do Fundo de Previdência Obrigatório, pertencem na sua totalidade e de imediato, aos trabalhadores desde o início. Os retornos resultantes do investimento por contribuições obrigatórias também pertencem, na sua totalidade e de imediato, aos trabalhadores.	A verba para aposentação é depositada na conta individual específica, criada pela Direcção dos Serviços de Seguros Laborais, cuja propriedade exclusivamente pertence aos trabalhadores.

Itens	Estados Unidos de América  Plano 401k <sup>24</sup>	Singapura  Fundo de Previdência Central (em inglês, Central Provident Fund) <sup>25</sup>	Interior da China  Anuidades corporativas <sup>26</sup>	Hong Kong  Fundo de Previdência Obrigatório (em inglês, Mandatory Provident Fund) <sup>27</sup>	Região de Taiwan  Novo sistema de aposentação para trabalhadores (em inglês, the new labor pension system) <sup>28</sup>
Planos contributivos especiais para trabalhadores dos sectores especializados e os trabalhadores a tempo parcial	O plano 401k tem uma variedade de opções flexíveis para o programa, como plano tradicional 401k (em inglês, Traditional 401k Plans), para atender às diferentes necessidades dos trabalhadores.	As taxas de contribuições do Fundo de Previdência Central são diferentes para os trabalhadores de empresas do sector privado e dos serviços públicos sem protecção de pensões, bem como os trabalhadores dos serviços públicos com protecção de pensões, sendo os planos contributivos também diferentes.	Não há respectivas disposições	Aos empregadores do sector de construção civil e do sector de restauração que prevêem a sua maior rotatividade e a oportunidade de contratar trabalhadores a curto prazo, foram criados, em particular, os planos específicos para estes sectores, no sentido de fornecer os arranjos de previdência mais simplificados e convenientes	Não há respectivas disposições

Itens	Estados Unidos de América  Plano 401k <sup>24</sup>	Singapura  Fundo de Previdência Central (em inglês, Central Provident Fund) <sup>25</sup>	Interior da China  Anuidades corporativas <sup>26</sup>	Hong Kong  Fundo de Previdência Obrigatório (em inglês, Mandatory Provident Fund) <sup>27</sup>	Região de Taiwan  Novo sistema de aposentação para trabalhadores (em inglês, the new labor pension system) <sup>28</sup>
Benefícios fiscais	Os empregadores e trabalhadores podem gozar, igualmente, de benefícios fiscais.	O pagamento de numerário para a conta especial (se não completar 55 anos de idade) ou a conta para aposentação (se completar 55 anos de idade), pode conduzir ao gozo de descontos fiscais de no máximo SGD\$7.000 por ano, até ao limite máximo do depósito total.	As contribuições dos empregadores e dos trabalhadores estão isentas de impostos, e o respectivo rendimento decorrente de investimento pode gozar do benefício de redução impostos ou até isenção de impostos.	<p>Trabalhador: pode requerer a dedução de imposto sobre as suas contribuições obrigatórias pagas para os planos de fundo de previdência obrigatório (existe um montante máximo de desconto), mas não incluem as contribuições voluntárias, efectuadas pelo trabalhador; excepto uma parte das contribuições voluntárias que não são tributáveis</p> <p>Empregador: pode requerer a dedução de imposto sobre as contribuições obrigatórias e voluntárias, efectuadas para os trabalhadores, mas com um limite não excedente a 15% da remuneração global do trabalhador.</p> <p>Trabalhador por conta própria: as contribuições obrigatórias pagas para os planos de fundo de previdência obrigatório podem ser consideradas como despesas de exercício de actividades comerciais, requerendo o desconto do imposto sobre lucros (<i>profits tax</i>) da RAEHK. (com um montante de dedução máxima).</p>	As contribuições voluntárias pagas pelos trabalhadores estão sujeitas ao gozo de benefícios fiscais.

Itens	Estados Unidos de América  Plano 401k <sup>24</sup>	Singapura  Fundo de Previdência Central (em inglês, Central Provident Fund) <sup>25</sup>	Interior da China  Anuidades corporativas <sup>26</sup>	Hong Kong  Fundo de Previdência Obrigatório (em inglês, Mandatory Provident Fund) <sup>27</sup>	Região de Taiwan  Novo sistema de aposentação para trabalhadores (em inglês, the new labor pension system) <sup>28</sup>
Outras medidas	Inscrição automática	<p>1. A conta individual de previdência divide-se em três subcontas: conta ordinária, destinada para fins de habitação, seguro e investimento; conta de poupança de saúde, destinada para fins de despesas de internamento hospitalar e seguro de saúde aprovado; conta especial, destinada para fins de produtos financeiros relacionados com a aposentadoria. Quando os participantes do Fundo de Previdência Central completarem 55 anos de idade, o Fundo vai abrir contas de aposentação para os participantes, a fim de proporcionar aos seus rendimentos mensais de aposentação.</p> <p>2. A parte excedente sobre os depósitos básicos de poupança de previdência, pode ser transferida para o cônjuge, para os pais ou para outros membros familiares, sendo também possível pagar em numerário para as contas de previdência deles</p>	Não há disposições relevantes	<p>Contribuições voluntárias: os empregados, trabalhadores por conta própria e empregadores podem optar por pagar contribuições voluntárias além de suas contribuições obrigatórias.</p> <p>Contribuições voluntárias dedutíveis de impostos (em inglês, TVC): os membros do plano podem, livremente, escolher uma conta e pagar contribuições para o plano do Fundo de Previdência Obrigatório, sem necessidade de organização por parte do empregador.</p> <p>Contribuições voluntárias especiais: não estão relacionadas ao emprego. Elas são contribuições adicionais feitas directamente pelos membros do plano ao administrador de um plano do Fundo de Previdência Obrigatório, sem envolver seus empregadores.</p>	Não há disposições relevantes

## Anexo II Estatísticas e revisão dos textos de jornais

### 1 Pontos essenciais da 1.ª fase:

Temas	Conteúdos
Custos empresariais (9)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Aumento de custos por causa da participação no regime.</li> </ul>
Regime contributivo (19)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dar preferência às contribuições de valor reduzido ao pagamento da maior parte de contribuições por empregadores.</li> <li>● Dar preferência às contribuições de valor reduzido.</li> </ul>
Apelo ao lançamento do regime (2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● As associações de trabalhadores pedem o lançamento rápido do regime.</li> </ul>
Participação no regime (8)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Forte vontade da participação no regime.</li> <li>● A maioria dos empregadores manifesta a sua vontade de participação no regime.</li> </ul>
Característica de portabilidade do regime (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Característica de portabilidade de contribuições.</li> </ul>
Dedução (10)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Objecção à dedução prevista no regime.</li> <li>● A maioria das empresas pretende que o regime abrange a dedução.</li> </ul>
Controvérsia (4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● As partes laboral e patronal não chegaram a um consenso.</li> </ul>
Articulação (2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Articulação entre os planos privados de pensões e o regime de previdência central.</li> </ul>
Mecanismo de negociação (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mecanismo de negociação das partes laboral e patronal.</li> </ul>
Aperfeiçoamento (2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Aperfeiçoamento dos pormenores.</li> </ul>
Calendário (4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Objecção ao prazo experimental de 3 anos.</li> <li>● Implementação do regime de previdência central e o seu calendário.</li> </ul>
Gestão de emergência (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Tolerância permitida pelo regime na altura de negócio empresarial péssimo.</li> </ul>
Mecanismo de revisão (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Revisão só em caso de necessidade.</li> </ul>
Reversão de direitos (10)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Objecção à reversão de direitos.</li> <li>● Acumulação de reversão de direitos.</li> </ul>
Levantamento de verba (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Concordância com o levantamento total ou parcial de verba por ano e a forma de anuidades.</li> </ul>
Estratégia de desenvolvimento (5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Reter talentos para o desenvolvimento corporativo.</li> </ul>
Responsabilidade social (8)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● A participação do público é uma manifestação de assumir responsabilidade social.</li> </ul>

Temas	Conteúdos
Benefícios fiscais (4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Reforçar benefícios e abonos.</li> <li>● Pedir o gozo de benefícios fiscais.</li> </ul>
Operação de capitais (2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Direito de trabalhadores no âmbito de investimento.</li> </ul>
Trabalhadores a tempo parcial (5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● O regime de previdência central não deve abranger os assalariados ou trabalhadores a tempo parcial.</li> <li>● Atenção dada à participação de trabalhadores a tempo parcial no regime.</li> </ul>
Regime não obrigatório ou obrigatório (3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● São duas coisas diferentes que não permitem a transição directa.</li> <li>● Sugere-se a implementação imediata do regime no modelo obrigatório.</li> </ul>

## 2 Pontos essenciais da 2.<sup>a</sup> fase:

<b>Temas</b>	<b>Conteúdos</b>
Custos empresariais (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Encargo pesado das pequenas e médias empresas.</li> </ul>
Regime contributivo (7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Limite máximo actual relativamente elevado</li> <li>● Pagar as contribuições com base em “salário de base”</li> </ul>
Participação no regime (11)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Deseja-se a participação das pequenas e médias empresas no regime</li> <li>● Participação de 6 concessionárias de jogos e instituições de solidariedade social no regime</li> </ul>
Dedução (4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Deseja-se que o regime possa incluir a medida de dedução</li> </ul>
Articulação (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Articulação entre os planos privados de pensões e o regime de previdência central</li> </ul>
Referência à experiência doutras regiões (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Durante o período de contribuições, as verbas podem ser levantadas para a compra de habitação económica do Governo</li> </ul>
Aperfeiçoamento (4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cláusulas correspondentes a “trabalhadores a curto prazo ”</li> <li>● Aperfeiçoar os pormenores, medidas de incentivo</li> </ul>
Calendário (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Clarificação de calendário e arranjos</li> </ul>
Reversão de direitos (9)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Objecção à reversão de direitos</li> <li>● Insatisfeito em relação ao início de recepção desde 3 anos de antiguidade e recepção proporcional em menos de 10 anos de antiguidade.</li> </ul>
Responsabilidade social (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● As concessionárias de jogos participam no regime, assumindo a responsabilidade social</li> <li>● Produzir certos efeitos de incentivo</li> </ul>
Operação de capitais (3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Diversificação de produtos de investimento</li> <li>● Direito de trabalhadores no âmbito de investimento</li> </ul>
Regime não obrigatório ou obrigatório (5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Transição para o regime de previdência central obrigatório com a maior brevidade</li> <li>● Controvérsia relativa à transição de regime não obrigatório para o regime obrigatório</li> </ul>

### Observações:

1. Indica-se por “primeira fase” o período compreendido entre o dia 1 de Janeiro de 2008 e o dia 31 de Dezembro de 2015, com a palavra-chave “Regime de Previdência Central”;
2. Indica-se por “segunda fase” o período compreendido entre o dia 1 de Janeiro de 2016 e o dia 31 de Maio de 2020, com a palavra-chave “Regime de Previdência Central não obrigatório”;
3. Os números previstos em parênteses indicam a quantidade de notícias relevantes.
4. Fonte: Jornal Ou Mun (澳門日報)

**Anexo III Resumo de interpelações escritas dos deputados à Assembleia Legislativa da RAEM e o respectivo âmbito**

<b>Data</b>	<b>Deputados</b>	<b>Síntese das interpelações</b>	<b>Despacho n.º</b>
2008-05-02	Leong Iok Wa	Interpelação escrita sobre a reorganização do sistema de segurança social e protecção na terceira idade.	290/III/2008
2008-07-11	Leong Heng Teng	Interpelação escrita sobre a reorganização do sistema de protecção na terceira idade e segurança social.	443/III/2008
2008-09-12	Iong Weng Ian	Interpelação escrita sobre as medidas de redução da idade para atribuição da pensão para idosos que não se aplicam aos trabalhadores da função pública em regime de contrato além do quadro e assalariamento.	573/III/2008
2009-02-13	Leong Heng Teng	Quais são as datas para entregar a proposta de lei relativa ao regime de segurança social de dois níveis à Assembleia Legislativa e para permitir aos indivíduos que não puderam pagar contribuições aderirem ao regime da segurança social.	200/III/2009
2009-05-04	Chan Meng Kam	Interpelação escrita sobre as contribuições do regime de segurança social de dois níveis e a solução de protecção na velhice dos idosos “sem pensão para idosos nem apoio financeiro”.	420/III/2009
2009-06-15	Iong Weng Ian	Interpelação escrita sobre o aperfeiçoamento do regime de segurança social de dois níveis com a implementação da “Proposta de Consulta da Reforma do Sistema de Segurança Social e Protecção na Terceira Idade”.	551/III/2009
2009-08-07	Kwan Tsui Hang	Data relativa à legislação do regime de previdência central.	671/III/2009
2009-09-07	Chan Meng Kam	Interpelação escrita sobre a solução do Governo da RAEM para compromisso ainda não cumprido da Acção Governativa relativamente ao regime da segurança social de dois níveis e ao regime de previdência central não obrigatório.	749/III/2009
2009-09-17	Leong Heng Teng	Interpelação escrita sobre o andamento dos trabalhos da criação de seguros médicos e o regime de previdência para os trabalhadores das associações de serviços sociais.	784/III/2009
2009-10-23	Kwan Tsui Hang	Interpelação escrita sobre a data de concretização do regime de previdência central.	006/IV/2009
2009-10-29	Ng Kuok Cheong	Interpelação escrita sobre a consolidação do regime de previdência para os trabalhadores residentes do sector de jogos e a sua articulação à conta do regime de previdência central.	043/IV/2009
2009-11-04	Ung Choi Kun	Interpelação escrita sobre a aprovação com a maior brevidade da proposta de lei “regime de previdência central” para concretizar realmente o regime de segurança social de dois níveis	058/IV/2009
2009-11-06	Ho Ion Sang	Interpelação escrita sobre o calendário concreto da Administração relativo à transição do regime de previdência central não obrigatório, actualmente sugerido, para um modelo obrigatório.	059/IV/2009

<b>Data</b>	<b>Deputados</b>	<b>Síntese das interpelações</b>	<b>Despacho n.º</b>
2010-01-07	Chan Wai Chi	Qual é a data para activação do regime de previdência central não obrigatório por iniciativa do Governo, a fim da sua implementação o mais cedo possível.	15/IV/2010
2010-04-28	Au Kam San	Interpelação escrita sobre a lista provisória do regime de poupança central.	353/IV/2010
2010-07-02	Ung Choi Kun	Interpelação escrita sobre as medidas concretas do Governo relativas à implementação do regime de segurança social de dois níveis.	589/IV/2010
2010-07-09	Ng Kuok Cheong	Interpelação escrita sobre a violação ao princípio de igualdade prevista na Lei Básica por causa de não ter direito à verba de activação do regime de poupança central por residentes de Macau que tenham completado 22 anos de idade e não permaneceram pelo menos 183 dias em Macau no ano passado.	604/IV/2010
2010-07-14	Kwan Tsui Hang	Interpelação escrita sobre o andamento de constituição do regime de previdência central.	634/IV/2010
2010-07-22	José Maria Pereira Coutinho	Interpelação escrita sobre a lista definitiva de dotação do regime de poupança central.	663/IV/2010
2010-07-23	Au Kam San	Interpelação escrita sobre a implementação do regime de poupança central.	683/IV/2010
2010-11-10	Lam Heong Sang	Interpelação escrita sobre a resposta da Administração às reivindicações do sector laboral no âmbito do regime de previdência central não obrigatório.	953/IV/2010
2010-11-18	Chan Wai Chi	De entre as contas individuais do regime de poupança central, serão atribuídas ou não as dotações do Governo em diferentes quantias aos indivíduos habilitados de diferentes níveis etários, no sentido de assegurar a verdadeira função deste regime que foi iniciado no ano passado.	972/IV/2010
2011-01-14	Ng Kuok Cheong	Valorização de juros do regime de previdência central	79/IV/2011
2011-02-01	Au Kam San	Interpelação escrita sobre a comparticipação pecuniária e a institucionalização da dotação para as contas do regime de poupança central	136/IV/2011
2011-02-25	Chan Melinda Mei Yi	Interpelação escrita sobre o aumento do montante da pensão para idosos e o equilíbrio das três partes, ou seja, entre o FSS, o regime de previdência central e poupança individual, para efeitos de protecção de idosos.	247/IV/2011
2011-03-15	Kwan Tsui Hang	Constituição do regime de previdência central.	297/IV/2011
2011-03-21	Chan Meng Kam	Interpelação escrita sobre a operação de capitais das contas do regime de previdência central não obrigatório do segundo nível.	311/IV/2011
2011-03-30	Chan Melinda Mei Yi	Interpelação escrita sobre o posicionamento do regime de segurança social de dois níveis.	351/IV/2011
2011-04-29	Chan Melinda Mei Yi	Interpelação escrita sobre o posicionamento do fundo do regime da segurança social, função, efeitos e as suas formas de contribuições bem como as medidas de apoio do regime de previdência central.	456/IV/2011

<b>Data</b>	<b>Deputados</b>	<b>Síntese das interpelações</b>	<b>Despacho n.º</b>
2011-06-22	Leong On Kei	Interpelação escrita sobre o levantamento de verbas das contas individuais do regime de poupança central.	619/IV/2011
2011-07-13	Ng Kuok Cheong	Interpelação escrita sobre a proposta de lei relativa ao regime de previdência central.	683/IV/2011
2011-10-18	Kwan Tsui Hang	Interpelação sobre a dotação do regime de poupança central.	942/IV/2011
2011-12-30	Ho Ion Sang	Interpelação escrita sobre os trabalhos ulteriores após a aprovação na generalidade da proposta de lei do regime de previdência central.	0012/IV/2012
2012-06-26	Chan Melinda Mei Yi	Interpelação escrita sobre o andamento dos conteúdos essenciais da proposta do regime de previdência central e o calendário da consulta pública.	0600/IV/2012
2012-11-07	Kwan Tsui Hang	Interpelação escrita sobre a constituição do regime de previdência central	1003/IV/2012
2013-01-09	Ng Kuok Cheong	Interpelação escrita sobre a promoção de instituições privadas já com protecção de previdência ou aposentação, para aderir em primeiro lugar ao regime de previdência central.	45/IV/2013
2013-01-14	Chan Meng Kam	Interpelação escrita sobre o direito à atribuição de verba de contas individuais de previdência.	52/IV/2013
2013-06-17	Ng Kuok Cheong	Interpelação escrita sobre o regime de segurança social de dois níveis do Governo da RAEM.	581/IV/2013
2013-08-02	Kwan Tsui Hang	Interpelação escrita sobre a constituição do regime de previdência central	730/IV/2013
2013-08-15	Leong On Kei	Interpelação escrita sobre o andamento de estudo sobre a proposta de lei (regime de previdência central), a concordância do Governo ou não com a necessidade da implementação do regime de previdência central obrigatório bem como as formas de início de promoção do regime de previdência central e o regime de segurança social de dois níveis.	763/IV/2013
2013-09-23	Ung Choi Kun	Data para discussão social sobre a proposta preliminar do regime de previdência central não obrigatório do segundo nível do sistema de segurança social de dois níveis, bem como a data de legislação	899/IV/2013
2013-12-19	Leong Veng Chai	Interpelação sobre a distribuição de subsídios do FSS, o seu ajustamento de montante bem como os trabalhos de evolução do regime de segurança social de dois níveis.	231/V/2013
2014-03-05	Chan Melinda Mei Yi	Interpelação escrita sobre o fundamento de ajustamento da pensão para idosos, a atribuição conjunta e os trabalhos de redacção legislativa do regime de previdência central.	289/V/2014
2014-06-17	Zheng Anting	Interpelação escrita sobre o segundo nível do regime de segurança social: “Regime de previdência central não obrigatório”.	766/V/2014
2014-07-04	Lei Cheng I	Interpelação escrita sobre a atracção do regime de previdência central não obrigatório e impossibilidade de ter direito às contribuições de previdência pagas por empregadores em situações determinadas.	848/V/2014

<b>Data</b>	<b>Deputados</b>	<b>Síntese das interpelações</b>	<b>Despacho n.º</b>
2014-07-18	Au Kam San	Interpelação escrita sobre a comparticipação pecuniária, o regime de poupança central e a criação de um mecanismo de eficiência a longo prazo	916/V/2014
2014-10-31	Chan Melinda Mei Yi	Questões sobre aumento do valor da Pensão para Idosos, aperfeiçoamento do regime de contribuição do Fundo de Segurança Social, e horário para proposta legislativa do Regime de Previdência Central não Obrigatório.	1341/V/2014
2014-12-04	Lei Cheng I	Ponto da situação relativo à implementação do regime de previdência central não obrigatório e possibilidade de mobilizar no futuro mais recursos para o Fundo de Segurança Social.	1468/V/2014
2015-05-07	Lei Cheng I	Progresso legislativo sobre a implementação do “Regime de previdência central não obrigatório” e respectivo trabalho de impulso	505/V/2015
2015-09-11	Ho Ion Sang	Assegurar a sustentabilidade do Fundo de Segurança Social e desenvolver produtos de seguros comerciais de pensão.	1062/V/2015
2015-10-15	Leong On Kei	Medidas para garantir a sustentabilidade do Fundo de Segurança Social, criação do regime de previdência central obrigatório e política da “Manutenção dos idosos no domicílio”.	1170/V/2015
2015-10-20	Chan Melinda Mei Yi	Interpelação escrita sobre o progresso legislativo sobre a implementação do “Regime de previdência central não obrigatório” e o respectivo trabalho de impulso.	1185/V/2015
2015-11-20	Lei Cheng I	Causa do adiamento dos trabalhos legislativos relativos ao “Regime de previdência central não obrigatório” e fixar uma data certa para a apresentação da proposta à AL	1322/V/2015
2015-11-23	Ng Kuok Cheong	Interpelação escrita relativa ao processo legislativo do “Regime de Previdência Central não obrigatório” do “Regime de Credenciação e Inscrição para o Exercício de Funções de Assistente Social” e das alterações à lei laboral.	1365/V/2015
2016-04-08	Ho Ion Sang	Interpelação escrita relativa ao lançamento de um novo regime da segurança social e criação de um sistema da alteração constante dos quantitativos das contribuições para o fundo de segurança social.	510/V/2016
2017-06-02	Chan Hong	Promoção do Regime de Previdência Central não Obrigatório.	749/V/2017
2018-03-22	Leong Sun Iok	Promoção do Regime de previdência central não obrigatório.	396/VI/2018
2018-12-11	Ng Kuok Cheong	Progresso da promoção do Regime de previdência central não obrigatório.	1641/VI/2018
2018-12-14	Zheng Anting	Planos conjuntos de previdência: trabalhos de sensibilização, instrumentos de aplicação das contribuições e respectiva eficiência.	1622/VI/2018
2019-03-22	Au Kam San	Revisão do regime de previdência central não obrigatório.	501/VI/2019
2019-04-08	Ng Kuok Cheong	Promoção do Regime de previdência central não obrigatório.	507/VI/2019
2020-01-10	Lei Cheng I	Melhoramento e revisão do Regime de Previdência Central Não Obrigatório.	35/VI/2020

<b>Data</b>	<b>Deputados</b>	<b>Síntese das interpelações</b>	<b>Despacho n.º</b>
2020-05-21	Lam Iok Fong	Medidas para melhorar o regime de previdência central não obrigatório.	611/VI/2020
2020-05-25	Ng Kuok Cheong	Reforçar a divulgação e promoção do regime de previdência central não obrigatório.	631/VI/2020
2020-06-03	Lei Cheng I	Questão relativa às medidas financeiras de apoio para promover a adesão de escolas ao regime de previdência central não obrigatório.	663/VI/2020
2020-11-06	Au Kam San	Tratamento especial para os idosos quanto à repartição extraordinária de saldos orçamentais do Regime de Previdência Central.	1375/VI/2020
2020-11-11	Leong Sun Iok	Medida de apoio aos idosos e deficientes na situação em que não há condições para a atribuição de verba a título de repartição extraordinária de saldos orçamentais.	1415/VI/2020
2020-11-16	Ng Kuok Cheong	Questão relativa às medidas complementares que possam manter a garantia para os idosos qualificados.	1440/VI/2020

Dados de referência: Página oficial da Assembleia Legislativa da Região Administrativa Especial de Macau, de 1 de Janeiro de 2008 a 31 de Outubro de 2020, arquivos de interpelação escrita dos deputados à Assembleia Legislativa, <http://www.al.gov.mo/zh/written-consultation/search?year>.

## Anexo IV Retrospectiva sobre o desenvolvimento do regime de previdência central não obrigatório

Anos	Assuntos importantes
2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>● O Governo da RAEM deferiu o "regime de segurança social de dois níveis", no qual o segundo nível é o regime de previdência central não obrigatório.</li> </ul>
2009	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Com o objectivo de servir de alicerce para a constituição do regime de previdência central não obrigatório, o Regulamento Administrativo n.º 31/2009 (Regime de Poupança Central) entrou em vigor. Os residentes permanentes de Macau, maiores de 22 anos de idade, tornam-se automaticamente participantes do regime.</li> </ul>
2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Foi injectada a verba de activação no valor de 10.000 patacas às contas individuais de cerca de 300 mil residentes de Macau qualificados, sendo envolvido aproximadamente um valor de 2,962 mil milhões de patacas.</li> </ul>
2011	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Foi alterado o Regulamento Administrativo n.º 31/2009, no qual foram acrescentados os três motivos de ausência, considerada como permanência na RAEM, ou seja, “residência habitual no Interior da China por doença”, “ser responsável pela subsistência do seu cônjuge e familiares da linha recta que se encontrem na RAEM”, e “razões humanitárias”.</li> <li>● Foi efectuada, pela primeira vez, a atribuição de dotação no valor de 6.000 patacas.</li> </ul>
2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>● A Lei n.º 14/2012 (Contas individuais de previdência) e o Regulamento Administrativo n.º 25/2012 (Procedimento de atribuição de verbas aos titulares das contas individuais de previdência) entraram em vigor, no sentido de substituir o Regulamento Administrativo n.º 31/2009.</li> <li>● A redução da idade para abertura de contas, a qualidade de titular da conta individual de previdência foi ajustada para: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 18 anos de idade completos, e</li> <li>- os residentes que não tenham completado 18 anos de idade, estejam inscritos no regime da segurança social, nos termos da alínea 1) do n.º 1 do artigo 10.º da Lei n.º 4/2010.</li> </ul> </li> <li>● Na Lei n.º 14/2012, foram acrescentados um motivo de ausência, considerada como permanência na RAEM - “missão oficial de serviço, exercício de funções ao serviço da RAEM ou exercício de outras funções oficiais”, bem como dois motivos de levantamento de verba por antecipação - “incorrer em despesas elevadas para diagnóstico e tratamento médico devido a lesões corporais graves ou doença grave do seu cônjuge, parente ou afim em qualquer grau da linha recta” e “estar a receber o subsídio de invalidez especial”.</li> </ul>
2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>● O Regulamento Administrativo n.º 7/2013 (Cálculo e atribuição de rendimentos decorrentes da gestão de verbas registadas nas contas individuais de previdência) entrou em vigor.</li> </ul>

Anos	Assuntos importantes
2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Consulta pública sobre a proposta relativa ao “Regime de Previdência Central não Obrigatório”.</li> <li>● A verba a título de repartição extraordinária de saldos orçamentais foi elevada para 7.000 patacas.</li> </ul>
2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>● A proposta de lei sobre o regime de previdência central não obrigatório foi aprovada na generalidade na Assembleia Legislativa.</li> </ul>
2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>● A Lei n.º 7/2017 (Regime de Previdência Central não Obrigatório) e o Regulamento Administrativo n.º 33/2017 (Disposições complementares do regime de previdência central não obrigatório) foram aprovados na especialidade na Assembleia Legislativa.</li> </ul>
2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>● A lei intitulada “Regime de Previdência Central não Obrigatório” e os diplomas complementares entraram em vigor, sendo revogados a Lei n.º 14/2012, o Regulamento Administrativo n.º 25/2012 e o Regulamento Administrativo n.º 7/2013.</li> <li>● O montante da conta individual de previdência foi totalmente injectado na "subconta de gestão do Governo" da conta individual do regime de previdência central não obrigatório.</li> <li>● As sete entidades gestoras de fundos registaram um total de 39 fundos de pensões com instrumentos de aplicação.</li> <li>● Foi realizada a primeira cerimónia de atribuição de louvores aos empregadores, elogiando os 78 empregadores que foram os primeiros a participarem nos planos conjuntos de previdência</li> </ul>
2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Em Agosto de 2019, foi implementada a medida de “Inscrição de levantamento de verba automático” para dar mais conveniência aos idosos.</li> <li>● As entidades gestoras do fundo acrescentaram dois fundos de pensões.</li> </ul>
2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>● O valor total da dotação ao longo dos anos foi de cerca de 28,6 mil milhões de patacas, e o valor levantado foi de cerca de 7,8 mil milhões de patacas, representando cerca de 27% do valor total da dotação.</li> <li>● Foram apresentadas 183 mil reclamações ao longo dos anos, das quais 84% foram deferidas, ou seja, cerca de 154 mil reclamações.</li> <li>● O máximo do valor de rendimento atribuído de cada conta individual, acumulado ao longo dos anos, é de 9.910 patacas, com a taxa média de juros anual de 2.11%.</li> <li>● Um total de 247 empregadores e 22.901 trabalhadores participaram nos planos conjuntos de previdência, e 61.553 residentes participaram nos planos individuais de previdência.</li> </ul>

## Anexo V Critérios de base e o exemplo favorável em relação ao plano conjunto de previdência

Cláusulas	Critérios de base	Exemplo favorável ao critério de base a adoptar pelo empregador
Base de cálculo de contribuição	Salário de base de trabalhador do mês em causa.	Para além do salário de base mensal do mês em causa, acrescidos outros itens (como por exemplo, subsídios ou comissões, etc.) que servem como base de cálculo de contribuição.
Taxas de contribuições	Os empregadores e trabalhadores também efectuam, pelo menos, 5% de contribuições.	Superior a 5%.
Limite máximo de base de cálculo de contribuição <sup>29</sup>	Estabelece-se o limite máximo de base de cálculo de contribuição para os empregadores e trabalhadores.  (Caso a base de cálculo de contribuição seja superior a 5 vezes do “salário mínimo”, nem o empregador nem o trabalhador têm de pagar contribuições sobre a parte excedente.)	O empregador não estabelece o limite máximo de base de cálculo de contribuição.
Limite mínimo de base de cálculo de contribuição <sup>29</sup>	Estabelece-se o limite mínimo de base de cálculo de contribuição para trabalhadores, mas não aplicável aos empregadores.  (Se após a dedução das contribuições, a base de cálculo de contribuição for inferior ao “salário mínimo”, os trabalhadores são isentos de pagamento de contribuições, mas isto não se aplica a empregadores.)	(Não aplicável).
Instrumento de aplicação e afectação de aplicação	Escolhidos respectivamente pelos empregadores e trabalhadores.	Tudo escolhido pelos trabalhadores, com autorização de empregadores.

<sup>29</sup> Os limites máximo e mínimo de base de cálculo de contribuição ficam fundamentados em acoplagem com “salário mínimo para os trabalhadores”. Deste modo, o limite máximo (MOP\$33.280) e o limite mínimo (MOP\$7.007) de base de cálculo de contribuição serão ajustados automaticamente, sempre que haja qualquer ajustamento sobre “salário mínimo para os trabalhadores”.

Cláusulas	Critérios de base	Exemplo favorável ao critério de base a adoptar pelo empregador																				
Tempo de contribuição	<p>O período durante o qual se efectuaram contribuições para o plano conjunto de previdência, incluindo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Período durante o qual os empregadores e trabalhadores efectuaram contribuições.</li> <li>- Tempo em que só o empregador efectuou o pagamento das contribuições.</li> <li>- Tempo de suspensão das contribuições por uma das partes.</li> </ul>	Conforme a antiguidade na empresa de trabalhadores																				
Reversão de direitos (De acordo com o tempo de contribuição, calcula-se a percentagem do trabalhador que recebe as contribuições do empregador no momento da desligação de serviços.)	<table border="1" data-bbox="424 748 927 1532"> <thead> <tr> <th data-bbox="424 748 715 864">Tempo de contribuições</th> <th data-bbox="715 748 927 864">Taxas de reversão de direitos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="424 864 715 913">Menos de 3 anos</td> <td data-bbox="715 864 927 913">0%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="424 913 715 994">3 anos até menos de 4 anos</td> <td data-bbox="715 913 927 994">30%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="424 994 715 1075">4 anos até menos de 5 anos</td> <td data-bbox="715 994 927 1075">40%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="424 1075 715 1155">5 anos até menos de 6 anos</td> <td data-bbox="715 1075 927 1155">50%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="424 1155 715 1236">6 anos até menos de 7 anos</td> <td data-bbox="715 1155 927 1236">60%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="424 1236 715 1317">7 anos até menos de 8 anos</td> <td data-bbox="715 1236 927 1317">70%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="424 1317 715 1397">8 anos até menos de 9 anos</td> <td data-bbox="715 1317 927 1397">80%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="424 1397 715 1478">9 anos até menos de 10 anos</td> <td data-bbox="715 1397 927 1478">90%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="424 1478 715 1532">10 anos ou mais</td> <td data-bbox="715 1478 927 1532">100%</td> </tr> </tbody> </table>	Tempo de contribuições	Taxas de reversão de direitos	Menos de 3 anos	0%	3 anos até menos de 4 anos	30%	4 anos até menos de 5 anos	40%	5 anos até menos de 6 anos	50%	6 anos até menos de 7 anos	60%	7 anos até menos de 8 anos	70%	8 anos até menos de 9 anos	80%	9 anos até menos de 10 anos	90%	10 anos ou mais	100%	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ter direito às contribuições de empregadores mesmo que o tempo de contribuições não complete 3 anos.</li> <li>2. Ter direito à totalidade das contribuições de empregadores mesmo que o tempo de contribuições não complete 10 anos.</li> <li>3. Independentemente do tempo de contribuições, ter direito a 100% de contribuições de empregadores, desde que o trabalhador se desligue do trabalho por causa de lesões corporais graves ou doença grave, morte ou da idade de aposentação determinada pela empresa.</li> </ol>
Tempo de contribuições	Taxas de reversão de direitos																					
Menos de 3 anos	0%																					
3 anos até menos de 4 anos	30%																					
4 anos até menos de 5 anos	40%																					
5 anos até menos de 6 anos	50%																					
6 anos até menos de 7 anos	60%																					
7 anos até menos de 8 anos	70%																					
8 anos até menos de 9 anos	80%																					
9 anos até menos de 10 anos	90%																					
10 anos ou mais	100%																					

## Anexo VI Estimativa do nível das despesas de empregadores nas contribuições para o regime de previdência central obrigatório

A “percentagem projectada das contribuições pagas pelos empregadores para o regime de previdência central obrigatório” em relação ao rendimento total de empregadores calcula-se na forma abaixo indicada:

$$\text{Percentagem das despesas de pessoal}^A \times \frac{\text{Percentagem de crescimento dos salários de trabalhadores}^B}{\text{Percentagem de crescimento dos rendimentos totais de empregadores}^C} \times 5\% \times \text{Factor de ajustamento}^D$$

A) Percentagem das despesas de pessoal: são de 24% (representa todos os empregadores de Macau) e 29% (representa os empregadores das pequenas e médias empresas de Macau).

B) Percentagem de crescimento dos salários de trabalhadores: 4% por cada ano.

C) Percentagem de crescimento dos rendimentos totais de empregadores: Taxa anual de crescimento projectado do Produto Interno Bruto em termos reais de Macau (Quadro 6).

D) Factor de ajustamento:

Nas situações dos pressupostos 1 e 4, não houve nenhum ajustamento, pelo que, o factor de ajustamento é de 1;

Nas situações dos pressupostos 2 e 5, para efeitos de estimativa, foi adoptada 70% como a percentagem média de todos os trabalhadores residentes em relação à população empregada, prevista no Inquérito ao Emprego (2011 – 2020) realizado pela Direcção dos Serviços de Estatística e Censos (DSEC), pelo que, o factor de ajustamento é de 70% (no Anexo VII, página 69);

Nas situações dos pressupostos 3 e 6, para efeitos de estimativa, foram adoptados 70% como a percentagem média de todos os trabalhadores residentes em relação à população empregada, prevista no Inquérito ao Emprego (2011 – 2020) realizado pela DSEC, assim como 70% como factor de ajustamento relativo à reversão de direitos de contribuições pagas por empregadores (no Anexo VII, página 69), pelo que, o factor de ajustamento é de  $70\% \times 70\% = 49\%$ .

1 Percentagem das despesas com o pessoal de todos os empregadores de Macau

1.1 Percentagem das despesas com pessoal dos principais ramos de actividades económicas em relação aos seus rendimentos totais em 2019

Percentagem das despesas com pessoal dos principais ramos de actividades económicas, calculada de acordo com os dados da DSEC, é a seguinte:

<b>Ramos de actividades económicas</b>	<b>Rendimento total do sector (mil patacas)</b>	<b>Despesa com pessoal<sup>30</sup> (mil patacas)</b>	<b>Percentagem das despesas do pessoal (Pressuposto de salário de base de todos os trabalhadores dos empregadores do sector / rendimentos totais de empregadores)</b>
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C = B/A</b>
Sector do Jogo	296,085,295	22,531,690	<b>7.61%</b>
Comércio por Grosso e a Retalho	128,772,925	11,699,868	<b>9.09%</b>
Indústrias Culturais	7,848,031	2,177,896	<b>27.75%</b>
Indústrias	11,689,458	2,368,566	<b>20.26%</b>
Agências de Viagens	8,293,560	857,649	<b>10.34%</b>
Transportes, Armazenagem e Comunicações	32,586,448	5,642,000	<b>17.31%</b>
Sector da Construção	53,289,324	9,071,667	<b>17.02%</b>
Restaurantes e Similares	12,237,152	4,296,671	<b>35.11%</b>
Hotéis e Similares	38,268,684	14,918,643	<b>38.98%</b>
Sector de Serviços Específicos *	5,801,456	3,868,401	<b>66.68%</b>

\* O sector de serviços específicos inclui os serviços de administração predial, de segurança, de limpeza, de publicidade, bem como de organização de convenções e exposições.

A equipa de estudo precisa de proceder à média ponderada para a percentagem das despesas dos principais ramos de actividades económicas do pessoal, de modo a obter uma percentagem que possa representar todos os empregadores de Macau. Assim, com base em dados da DSEC, foram organizadas as situações distributivas dos principais ramos de actividades económicas sobre os rendimentos totais dos sectores, o número de empresas e quantidade de trabalhadores no activo, no sentido de analisar qual é a forma de ponderação mais adequada a adoptar.

<sup>30</sup> O salário de trabalhadores é dominado por remuneração, ainda incluindo outras despesas de benefícios, tais como fundos de pensões, planos de seguros, remuneração em espécie, etc. Neste relatório, pressupomos que as despesas com pessoal sejam iguais à soma do salário de base de todos os trabalhadores.

1.2 Distribuição de rendimentos totais, quantidade de empresas e trabalhadores no activo serviço dos principais ramos de actividades económicas de Macau em 2019

Ramos de actividades económicas	Porcentagem das despesas com pessoal A	Conforme rendimentos totais do sector <sup>Nota 1</sup>		Conforme quantidade de empresas <sup>Nota 2</sup>		Conforme quantidade de trabalhadores no activo <sup>Nota 3</sup>	
		Distribuição B	Ponderação C=A×B	Distribuição D	Ponderação E=A×D	Distribuição F	Ponderação G=A×F
Sector do Jogo	<b>7.61%</b>	49.77%	<b>3.79%</b>	0.15%	<b>0.01%</b>	17.16%	<b>1.31%</b>
Comércio por Grosso e a Retalho	<b>9.09%</b>	21.65%	<b>1.97%</b>	50.54%	<b>4.59%</b>	20.46%	<b>1.86%</b>
Indústrias Culturais	<b>27.75%</b>	1.32%	<b>0.37%</b>	8.68%	<b>2.41%</b>	4.03%	<b>1.12%</b>
Indústrias	<b>20.26%</b>	1.97%	<b>0.40%</b>	3.18%	<b>0.65%</b>	3.70%	<b>0.75%</b>
Agências de Viagens	<b>10.34%</b>	1.39%	<b>0.14%</b>	0.77%	<b>0.08%</b>	1.38%	<b>0.14%</b>
Transportes, Armazenagem e Comunicações	<b>17.31%</b>	5.48%	<b>0.95%</b>	11.90%	<b>2.06%</b>	7.01%	<b>1.21%</b>
Sector da Construção	<b>17.02%</b>	8.96%	<b>1.52%</b>	13.81%	<b>2.35%</b>	12.62%	<b>2.15%</b>
Restaurantes e Similares	<b>35.11%</b>	2.06%	<b>0.72%</b>	8.56%	<b>3.00%</b>	10.03%	<b>3.52%</b>
Hotéis e Similares	<b>38.98%</b>	6.43%	<b>2.51%</b>	0.44%	<b>0.17%</b>	15.29%	<b>5.96%</b>
Sector de Serviços Específicos *	<b>66.68%</b>	0.98%	<b>0.65%</b>	1.97%	<b>1.31%</b>	8.33%	<b>5.55%</b>
<b>Total/Média Ponderada</b>		100%	<b>13.02%</b>	100%	<b>16.63%</b>	100%	<b>23.57%</b>

\* O sector de serviços específicos inclui os serviços de administração predial, de segurança, de limpeza, de publicidade, bem como de organização de convenções e exposições .

Nota 1: o total do rendimento dos sectores é de 594.872.333.000 patacas.

Nota 2: o total de quantidade de empresas dos sectores é de 28267.

Nota 3: o total da quantidade de trabalhadores no activo dos sectores é de 339.266 pessoas.

Devido ao rendimento enorme do sector do jogo, que representa cerca de metade das receitas globais, se procedermos a ponderação conforme os rendimentos do sector, a percentagem de despesas com pessoal de sectores totais de Macau vai ser reduzida. No que diz respeito ao número de empresas, verificou-se uma situação semelhante, em que o número de empresas do sector “Comércio por grosso e a retalho” ocupou cerca de metade do número total de empresas, mas a percentagem das despesas deste sector com pessoal também foi relativamente reduzida. Quanto à quantidade de trabalhadores no activo, não foi descoberta esta situação acima. Os sectores que vêm as despesas do pessoal com percentagens elevadas e baixas representam, respectivamente, cerca de 40% dos trabalhadores no activo, ou em conjunto, 80% dos trabalhadores no activo. Por isso, a equipa de estudo considera que a ponderação a realizar com base em quantidade de trabalhadores no activo, pode evitar a preferência dada a um determinado sector, o que é mais adequada para fazer estimativa da percentagem das despesas de todos os empregadores de Macau com pessoal. Pelo que, a percentagem das despesas com pessoal, após a ponderação conforme a quantidade de trabalhadores no activo, é de 23,57% ou, após o arredondamento, 24%.

## 2 Pressuposto do crescimento dos salários de trabalhadores

Anos	Mediana do rendimento mensal do emprego dos residentes empregados (patacas)	Crescimento anual
2011	11.000	
2012	13.000	18,2%
2013	15.000	15,4%
2014	15.000	0,0%
2015	18.000	20,0%
2016	18.000	0,0%
2017	19.000	5,6%
2018	20.000	5,3%
2019	20.000	0,0%
2020	20.000	0,0%

De acordo com a DSEC, nos últimos 10 anos foi registado um crescimento anual de cerca de 7,2% da mediana do rendimento mensal do emprego dos residentes empregados de Macau. Graças ao desenvolvimento rápido do sector de jogos, foram verificados o aumento acentuado respectivamente em 2012, 2013 e 2015. Contudo, o desenvolvimento da economia já entra numa fase cada vez mais estável nos recentes anos, pelo que, o crescimento da mediana do rendimento mensal do emprego fica relativamente suave. Desta forma, a equipa de estudo acredita que nos próximos 10 anos o aumento do rendimento mensal do emprego de trabalhadores de Macau deverá ser moderado, sendo rara a hipótese de um aumento anual de 7,2%. A equipa de estudo tomou como referência duas regiões vizinhas com desenvolvimento de economia relativamente madura. De acordo com o Relatório de Planeamento de Compensação Global da Mercer 2020<sup>31</sup>, prevêem-se o crescimento salarial médio da zona de Guangdong da China no ano 2021 em 4,7%, e o crescimento salarial médio de Hong Kong no ano 2021 em 3,1%. Com base nestes três dados anteriores, a equipa de estudo considera que o pressuposto de crescimento razoável para o rendimento mensal do emprego dos trabalhadores de Macau deve ser de 4,0%.

---

<sup>31</sup> Relatório de Planeamento de Compensação Global da Mercer 2020 (em inglês, *Mercer Global Compensation Planning Report 2020*)

## **Anexo VII Factor de ajustamento para estimativa do nível das despesas dos empregadores nas contribuições para o regime de previdência central obrigatório**

### 1 Percentagem de trabalhadores residentes

O regime de previdência central não obrigatório tem como destinatário os residentes de Macau. Se for implementado o regime de previdência central obrigatório, os empregadores não necessitam de efectuar o pagamento de contribuições de trabalhadores não residentes, a equipa de estudo considera que os empregadores devem ajustar as suas despesas nas contribuições do regime de previdência central obrigatório. Assim, a equipa de estudo organizou as percentagens de trabalhadores residentes, respectivamente por ramos de actividades económicas e profissões de acordo com o Inquérito ao Emprego (2011 – 2020) realizado pela Direcção dos Serviços de Estatística e Censos (DSEC).

#### 1.1 Percentagem estimada de trabalhadores residentes por ramos de actividades económicas (2011 – 2020)

<b>Ramos de actividades económicas</b>	<b>Taxa média</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
Globais	73.2%	70.2%	78.6%
Indústrias transformadoras	72.3%	64.2%	80.6%
Construção	58.3%	38.6%	67.1%
Comércio por grosso e a retalho	82.8%	78.7%	85.1%
Hotéis, restaurantes e similares	52.1%	45.0%	60.0%
Transportes, armazenagem e comunicações	87.5%	84.1%	91.2%
Actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas	65.4%	58.3%	77.1%
Administração pública e segurança social	99.3%	99.0%	100.0%
Educação	90.4%	87.7%	93.1%
Actividades culturais e recreativas, lotarias e outros serviços	90.8%	89.3%	92.1%

No mapa acima, pode-se verificar que é relativamente elevada a percentagem do ramo de actividade económica em que os trabalhadores residentes estão sujeitos à protecção das políticas, como por exemplo, sector de administração pública e segurança social, de educação, de actividades culturais e recreativas, lotarias e outros serviços, de transportes, armazenagem e comunicações, todos com uma taxa superior a 85% em comparação com os outros ramos de actividades económicas que se traduz em uma taxa média inferior a 75%.

## 1.2 Percentagem estimada de trabalhadores residentes por profissão (2011 – 2020)

Ramos de actividades económicas	Taxa média	Mínimo	Máximo
Globais	73.2%	70.2%	78.6%
Directores e dirigentes administrativos	82.6%	78.0%	89.4%
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	83.9%	69.8%	89.6%
Técnicos e profissionais de nível intermédio	89.4%	86.4%	92.5%
Empregados administrativos	91.8%	86.6%	93.3%
Pessoal dos serviços e vendedores	66.4%	61.7%	73.9%
Trabalhadores da produção industrial e artesãos	57.7%	41.9%	71.4%
Operadores de instalações e máquinas, condutores e montadores	91.5%	84.5%	99.3%
Trabalhadores não qualificados	38.5%	29.4%	57.3%

À luz da tabela acima, pode-se verificar que os trabalhadores residentes são inferiores a uma percentagem de 70% em relação a ramos de actividades económicas “pessoal dos serviços e vendedores”, “trabalhadores da produção industrial e artesãos” bem como “trabalhadores não qualificados”, sendo que os outros ramos têm, normalmente, uma percentagem superior a 80%.

Se forem desconsiderados os 3 ramos de actividades económicas, geralmente já com os planos de protecção de aposentação, ou seja, “Administração pública e segurança social”, “Educação” e “Actividades culturais e recreativas, lotarias e outros serviços”. A taxa média passa a ficar em 62,4%, sendo o valor máximo em 69,7% e o valor mínimo em 58,2%. Por razões conservadoras, a equipa de estudo fez a organização dos factores acima referidos, sugerindo que o respectivo factor de ajustamento deveria ser de 70%.

## 2 Factor sobre a reversão de direitos

Foi estabelecida a reversão de direitos no regime de previdência central não obrigatório, isto é, as contribuições pagas pelos empregadores não pertencem imediatamente aos trabalhadores, mas sim são determinadas em conformidade com a antiguidade do trabalhador na empresa no momento da desligação do serviço. Por outras palavras, o trabalhador não pode receber nenhuma contribuições pagas pelos empregadores para o regime de previdência central não obrigatório, desde que a sua antiguidade seja inferior a 3 anos no momento de saída da empresa. Quando o trabalhador tiver 3 anos de antiguidade no momento da saída da

empresa, pode receber 30% de contribuições pagas pelo empregador, e posteriormente, pelo que, quando tenha mais 1 ano de antiguidade, pode receber mais de 10% das contribuições do empregador, até terem decorrido mais de 10 anos de antiguidade ou superior no momento de saída de empresa, pode obter todas as contribuições do empregador. Deste modo, a equipa de estudo acrescentou o factor de ajustamento relativo à reversão de direitos. O cálculo da percentagem ajustada relevante é inferido pela análise de sobrevivência (*Survival Analysis*) da ciência actuarial (*Actuarial Science*), sendo claro que alguns pressupostos precisam de ser ajustados. Como por exemplo, a sobrevivência passou a ser substituída pelos empregos no activo, a morte passou a ser substituída pela saída de empresa, sendo que no método de calcular a probabilidade de sobrevivência, se toma como referência a análise de sobrevivência de *Kaplan-Meier*<sup>32</sup>, ou seja, estima-se a respectiva sobrevivência associada à unidade de risco relevante (*Unit of exposure*). A respectiva fonte de dados é a pesquisa de emprego entre os anos 2011 e 2020 conduzida pela DSEC. Como as estatísticas de antiguidade de trabalhadores no activo são divididas em cinco períodos de tempo, incluindo "menos de 1 ano", "1-3 anos", "4-5 anos", "6-10 anos" e "mais de 10 anos", os cálculos relevantes supõe-se que ninguém deixará o trabalho dentro de 1 ano, e com base nisso, calcula-se a probabilidade de sobrevivência relevante, pela seguinte forma:

$$P_{2020}(" < 1" \rightarrow "1 - 3") = \frac{N[1 - 3]_{2020}}{N[ < 1 \text{ ano}]_{2019} + N[ < 1 \text{ ano}]_{2018} + N[ < 1 \text{ ano}]_{2017}}$$

$$P_{2020}("1 - 3" \rightarrow "4 - 5") = \frac{(N[4 - 5]_{2020} + N[4 - 5]_{2019} + N[4 - 5]_{2018}) \times 3}{(N[1 - 3]_{2019} + N[1 - 3]_{2018} + N[1 - 3]_{2017}) \times 2}$$

$$P_{2020}("4 - 5" \rightarrow "6 - 10") = \frac{(N[6 - 10]_{2020}) \times 3}{\left[ \frac{(N[4 - 5]_{2019} + N[4 - 5]_{2018} + N[4 - 5]_{2017})}{3} \right] \times 2}$$

A probabilidade da saída de emprego em diferentes períodos de tempo é a seguinte:

$$Q_{2020}(" < 1") = 0$$

$$Q_{2020}("1 - 3") = 1 - P_{2020}(" < 1" \rightarrow "1 - 3")$$

$$Q_{2020}("4 - 5") = P_{2020}(" < 1" \rightarrow "1 - 3") \times [1 - P_{2020}("1 - 3" \rightarrow "4 - 5")]$$

$$Q_{2020}("6 - 10") = P_{2020}(" < 1" \rightarrow "1 - 3") \times P_{2020}("1 - 3" \rightarrow "4 - 5") \times [1 - P_{2020}("4 - 5" \rightarrow "6 - 10")]$$

$$Q_{2020}(" > 10") = P_{2020}(" < 1" \rightarrow "1 - 3") \times P_{2020}("1 - 3" \rightarrow "4 - 5") \times P_{2020}("4 - 5" \rightarrow "6 - 10")$$

<sup>32</sup> Jager, K.J., van Dijk, P.C., Zoccali, C., & Dekker, F.W. (2008). *The analysis of survival data: the Kaplan–Meier method*. *Kidney International*, 74, 560–565.

Uma vez que a antiguidade de trabalhadores na altura de saída pode afectar o seu direito às contribuições de empregadores, pode afectar as contribuições do empregador a que o trabalhador tem direito, para efeitos de cálculo do respectivo factor de ajustamento, a equipa de estudo tem de assumir que é igual o número de pessoas que deixam de prestar serviços em cada fase de antiguidade. Como por exemplo, a taxa média de reversão de direitos das contribuições de empregadores, aplicada à situação de antiguidade "<1 ano" no momento da saída é de 0,00; no período de "1-3 anos", o número de pessoas que deixam de prestar trabalho, com a antiguidade de 1 ano, 2 anos e 3 anos é o mesmo, sendo que a taxa média de reversão de direitos das contribuições de empregadores, aplicada à situação de antiguidade "1 – 3 anos" é de 0,10 (= (0 + 0 + 0,3)/3); na mesma lógica, a taxa média de reversão de direitos das contribuições de empregadores, aplicada à situação de antiguidade "4 – 5 anos" é de (= (0,4 + 0,5)/2) ; a taxa média de reversão de direitos das contribuições de empregadores, aplicada à situação de antiguidade "6 – 10 anos" é de 0,80 (= (0,6 + 0,7 + 0,8 + 0,9 + 1,0)/5); a taxa média de reversão de direitos das contribuições de empregadores, aplicada à situação de antiguidade ">10 anos" é de 1,00.

A fórmula para o factor de ajustamento relativo à taxa de reversão de direitos é a seguinte:

$$\alpha_{2020} = 0 \times Q_{2020}(" < 1") + 0,1 \times Q_{2020}("1 - 3") + 0,45 \times Q_{2020}("4 - 5") + 0,8 \times Q_{2020}("6 - 10") + 1,0 \times Q_{2020}(" > 10")$$

Usando a fórmula acima, a equipa de estudo pode ter acesso aos factores de ajustamento relativo à taxa de reversão de direitos para diferentes anos, diferentes ramos de actividades económicas e diferentes profissões.

2.1 Factor de ajustamento relativo à reversão de direitos das contribuições de empregadores, estimada por ramos de actividades económicas (2011 – 2020)

Ramos de actividades económicas	Taxa média	Mínimo	Máximo
Globais	60.9%	57.5%	66.1%
Indústrias transformadoras	56.5%	34.3%	72.1%
Construção	59.0%	40.3%	80.0%
Comércio por grosso e a retalho	49.4%	46.0%	53.9%
Hotéis, restaurantes e similares	48.3%	41.9%	53.6%
Transportes, armazenagem e comunicações	65.2%	54.8%	72.6%
Actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas	53.0%	48.2%	59.7%
Administração pública e segurança social	85.6%	77.9%	92.5%
Educação	59.3%	48.7%	69.9%
Actividades culturais e recreativas, lotarias e outros serviços	74.0%	62.5%	89.1%

2.2 Factor de ajustamento relativo à reversão de direitos das contribuições de empregadores, estimada por profissão (2011 – 2020)

Ramos de actividades económicas	Taxa média	Mínimo	Máximo
Globais	60.9%	57.5%	66.1%
Directores e dirigentes administrativos	91.5%	88.9%	95.3%
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	74.9%	58.2%	91.0%
Técnicos e profissionais de nível intermédio	66.4%	62.3%	76.2%
Empregados administrativos	64.2%	56.4%	76.8%
Pessoal dos serviços e vendedores	47.3%	41.8%	51.8%
Trabalhadores da produção industrial e artesãos	65.7%	55.8%	87.3%
Operadores de instalações e máquinas, condutores e montadores	65.1%	56.0%	80.4%
Trabalhadores não qualificados	49.4%	43.2%	54.9%

Nas tabelas 2.1 e 2.2, pode-se verificar que, em caso de não serem consideradas as partes (profissão) de "directores e dirigentes administrativos" e "especialistas das profissões intelectuais e científicas" assim como as partes (ramos de actividades económicas) de "Administração pública e segurança social" e "actividades culturais e recreativas, lotarias e

outros serviços" (em que normalmente existem planos de protecção na velhice), o factor de ajustamento relativo a outras profissões e ramos de actividades económicas, na sua maior de tempo, tem uma percentagem inferior a 70%. Por razões conservadoras, a equipa de estudo fez a organização dos factores acima referidos, sugerindo que o respectivo factor de ajustamento deveria ser 70%.