

Regime de Previdência Central não Obrigatório
Guia para empregadores



Índice

Prefácio

3

I. Participação no regime

5

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1. Constituição do plano conjunto de previdência | 5 |
| 2. Responsabilidade de empregadores | 5 |
| 3. Qualidade de participação de trabalhadores | 5 |
| 4. Forma de participação no regime de previdência central não obrigatório por empregadores e trabalhadores | 6 |
| 5. Processamento de contribuições pagas para o plano privado de pensões e o regime de previdência central não obrigatório após a articulação por vontade de trabalhador | 7 |
| 6. Procedimento de constituição do plano conjunto de previdência | 9 |

II. Definição de cláusulas de planos

11

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Nova constituição | 11 |
| 2. Articulação de planos privados de pensões | 12 |
| 3. Exemplo de padrão de base e exemplo de cláusulas mais favoráveis do que padrão de base. | 15 |

III. Contribuições e aplicação de verbas

16

- | | |
|-----------------------------------------------------|----|
| 1. Cálculo de montante de contribuições | 16 |
| 2. Ajustamento de montante de contribuições | 16 |
| 3. Exemplos de cálculo de montante de contribuições | 17 |
| 4. Início de tempo de contribuições | 18 |
| 5. Escolha de aplicação de verbas | 19 |
| 6. Benefício fiscal | 19 |

IV. Desligação de trabalho

20

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Tratamento de desligação de trabalho de trabalhadores | 20 |
| 2. Verba a obter por trabalhador aquando da desligação de trabalho | 22 |
| 3. Tratamento dos direitos que ainda não pertencem a trabalhadores | 23 |
| 4. Tratamento de verba obtida por trabalhador após a desligação de trabalho | 23 |

V. Informações e consulta

24

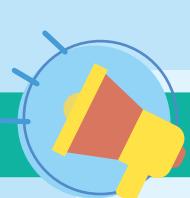
Anexo I. Formulário de pedido de participação de empregador (Modelo B1)

25

Anexo II. Modalidades de requerimentos e documentos necessários

27





Prefácio

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) entraram em vigor em 1 de Janeiro de 2018, sendo o segundo nível do regime da segurança social de dois níveis do Governo da Região Administrativa Especial de Macau (RAEM), de modo a providenciar uma protecção com melhores condições à vida na velhice dos residentes de Macau.

O conteúdo essencial do regime de previdência central não obrigatório prende-se com os empregadores e trabalhadores, que paguem as contribuições para os planos conjuntos de previdência, sendo as contribuições administradas pelas entidades gestoras de fundos qualificadas. Os planos conjuntos de previdência são constituídos por decisão dos empregadores e os seus trabalhadores locais participam voluntariamente nestes planos, ambas as partes pagam contribuições conjuntamente. O Governo da RAEM é responsável pela fiscalização à implementação do regime e pela sua promoção, e caso a situação da execução orçamental de anos económicos anteriores o justifique, pode ser atribuída uma verba, a título de repartição extraordinária de saldos orçamentais, aos residentes de Macau qualificados. Os residentes que paguem as contribuições, podem efectuar, mediante requerimento, o movimento flexível do saldo da subconta de gestão do Governo, aplicando-as nos fundos de pensões para efeitos de investimento, de modo a preparar-se mais cedo para a vida na velhice.



I. Participação no regime

1. Constituição do plano conjunto de previdência

O empregador, depois de decidir a sua participação no regime de previdência central não obrigatório, deve escolher as entidades gestoras de fundos e constituir o plano conjunto de previdência conforme a Lei n.º 7/2017.

2. Responsabilidade de empregadores

- Notificar os trabalhadores para a sua opção pela participação no regime de previdência central não obrigatório.
- Pagar a tempo as contribuições mensais e prestar às entidades gestoras de fundos os dados necessários para a sua verificação.
- Quando da desligação de trabalhadores, passar a lista de trabalhadores desligados e os respectivos dados às entidades gestoras de fundos.
- O trabalhador tem direito de ajustar, uma vez em cada ano civil, o montante de contribuições. Caso o trabalhador efectue o ajustamento, o empregador deve notificar as entidades gestoras de fundos para que desconte o montante correspondente a partir do mês seguinte.

3. Requisitos para participação de trabalhadores

Podem participar nos planos conjuntos de previdência os residentes de Macau (permanentes ou não permanentes), que tenham completado 18 anos de idade, ou não tenham completado 18 anos de idade mas estejam inscritos no regime da segurança social.



O empregador pode constituir os planos privados de pensões aos trabalhadores não residentes para fim de protecção da vida na aposentação.

4. Forma participação no regime de previdência central não obrigatório por empregadores e trabalhadores

- (1) O empregador que já tem um plano privado de pensões, tem de constituir o plano conjunto de previdência através da forma de articulação para adesão ao regime de previdência central não obrigatório. O trabalhador pode optar, por sua vontade, por articular ao regime de previdência central não obrigatório ou ficar no plano privado de pensões, sendo o processo efectuado conforme “Regime antigo para trabalhadores antigos, regime novo para trabalhadores novos”. (vide a página 13);
- (2) O empregador que não tem um plano privado de pensões, pode criar um novo plano conjunto de previdência para aderir ao regime de previdência central não obrigatório, o trabalhador pode optar, por sua vontade, por aderir ao regime de previdência central não obrigatório.



Indica-se o trabalhador no activo que já aderiu ao plano privado de pensões da empresa antes de o empregador actual aderir ao regime de previdência central não obrigatório.



- Indica-se o trabalhador que já entrou na empresa mas não aderiu ao plano privado de pensões da empresa antes de o empregador actual aderir ao regime de previdência central não obrigatório;
- ou o trabalhador que só entrou na empresa depois de o empregador aderir ao regime de previdência central não obrigatório.

Aquando da articulação, o empregador pode continuar a adoptar as entidades gestoras de fundos, bem como alterar e acrescentar as outras entidades gestoras de fundos.

5. Processamento de contribuições pagas para o plano privado de pensões e o regime de previdência central não obrigatório após a articulação por vontade de trabalhador

- (1) O empregador e o trabalhador cessam o pagamento de contribuições para o plano privado de pensões, as unidades de fundos anteriores vão continuar a ser acumuladas até a desligação do trabalho; as novas contribuições vão ser aplicadas ao plano conjunto de previdência;
- (2) Quando desliga-se do trabalho:
 - a. No cálculo de taxa de reversão de direitos, o tempo de contribuição antes da articulação e depois de articulação tem de ser combinado em conjunto, ou seja, $X+Y=Z$ anos;
 - b. Para os direitos do plano privado de pensões, o saldo de contribuições de empregador a que o trabalhador tem direito calcula-se conforme a taxa de reversão de direitos correspondente a Z anos, essa parte pode ser levantada;
 - c. Para os direitos do regime de previdência central não obrigatório, o saldo de contribuições de empregador a que o trabalhador tem direito calcula-se conforme a taxa de reversão de direitos correspondente a Z anos, essa parte pode ser colocada na subconta de conservação ou transferida para outra subconta ([Vide a página 23 “Tratamento de verba obtida por trabalhador após a desligação de trabalho”](#)), e de modo geral, só será levantada ao ter completado 65 anos de idade.



O saldo de contribuições registadas no plano privado de pensões pode ser levantado aquando da desligação de trabalho. Contudo, caso aquele plano privado de pensões estabeleça as disposições relativas à dedução de compensação de despedimento*, o empregador pode utilizar as contribuições do plano privado de pensões acumuladas antes da articulação para efectuar a dedução.

Para os trabalhadores que decidem continuar a ficar no plano privado de pensões, o empregador tem de continuar a pagar as contribuições em nome deles para o plano privado de pensões.

* Em caso de o empregador rescindir o contrato de trabalho sem justa causa ou de o trabalhador rescindir o contrato de trabalho com justa causa, o trabalhador tem direito à indemnização de despedimento. Vide os artigos 70.º e 71.º da Lei n.º 7/2008 (Lei de relações de trabalho).

6. Procedimento de constituição do plano conjunto de previdência



Exemplo:



Empregador

Receber a notificação de entrada em vigor do plano em **Agosto**.



Trabalhador

Considerar a sua participação entre **Setembro e Novembro**.



Empregador

Entregar os documentos às entidades gestoras de fundos em **Novembro**.



Empregador e trabalhador

Iniciar o cálculo de contribuições desde o primeiro dia de **Novembro** (mês de início).



Empregador e trabalhador

Dentro de **Dezembro** (mês de pagamento de contribuições), pagar as contribuições referentes a Novembro às entidades gestoras de fundos.

Os trabalhadores que não decidiram participar durante esse período, podem participar a qualquer momento no futuro.

II. Definição de cláusulas de plano

1. Nova constituição

Na definição das cláusulas do plano conjunto de previdência, o empregador pode adoptar o padrão de base previsto no regime de previdência central não obrigatório e as cláusulas mais favoráveis aos trabalhadores do que o padrão de base.



2. Articulação ao plano privado de pensões

Os empregadores devem verificar se as cláusulas dos planos privados de pensões existentes satisfazem o padrão de base consagrado no regime de previdência central não obrigatório, como por exemplo, a taxa de contribuições, base de cálculo de contribuições, limites mínimo e máximo e taxa de reversão de direitos:

- Se houver cláusulas inferiores ao padrão básico, as mesmas devem ser elevadas para serem iguais ou mais favoráveis ao padrão de base;



- Se houver cláusulas mais favoráveis aos trabalhadores, as mesmas têm de ser continuadas e aplicadas aos trabalhadores antigos, relativamente aos trabalhadores novos, os empregadores podem continuar a seguir as mesmas ou adoptar o padrão de base previsto no regime de previdência central não obrigatório.



Regime antigo para trabalhadores antigos, regime novo para trabalhadores novos

	Regime antigo para trabalhadores antigos	Regime novo para trabalhadores novos (Nota1)
	Optar voluntariamente pela articulação ao regime de previdência central não obrigatório	Optar pela não articulação, mantém-se no plano privado de pensões
Entidades gestoras de fundos	Opção efectuada por empregador	Optar voluntariamente pela adesão ao regime de previdência central não obrigatório
Fundos de pensões	Opção efectuada respectivamente por empregador e trabalhador (Nota2)	Opção efectuada por empregador
Taxas de contribuição		Opção efectuada respectivamente por empregador e trabalhador (Nota2)
Base de cálculo de contribuição		5%
Limite mínimo de base de cálculo de contribuição	De acordo com o padrão de base do regime de previdência central não obrigatório, têm de ser mantidas as condições do plano privado de pensões anteriormente existentes mais favoráveis ao trabalhador.	Salário de base
Limite máximo de base de cálculo de contribuição		Opção livremente efectuada por trabalhador, e actualmente o montante é de 7.007 patacas (Nota3)
Taxas de reversão de direitos		Opção livremente efectuada por empregador e trabalhador, e actualmente o montante é de 33.280 patacas (Nota 3)
Tempo de contribuição	O tempo de contribuição ocorrido antes de articulação e depois de articulação tem de ser calculado em conjunto.	Taxa de reversão de direitos de padrão
O trabalhador ser despedido sem justa causa	Para o saldo de contribuições acumuladas no plano privado de pensões antes de articulação, caso haja as respectivas regras no plano privado de pensões e quando existir a indemnização de despedimento (Nota4), pode ser deduzido. Para o saldo de contribuições acumuladas no regime de previdência central não obrigatório depois de articulação, não pode ser deduzido e calculado conforme a reversão de direitos.	O tempo de contribuição do regime de previdência central não obrigatório
O trabalhador ser despedido com justa causa	Para o saldo de contribuições acumuladas no plano privado de pensões antes de articulação, caso haja as respectivas regras no plano privado de pensões, é possível não ter direito a quaisquer contribuições de empregador. Para o saldo de contribuições acumuladas no regime de previdência central não obrigatório depois de articulação, este é calculado conforme a reversão de direitos.	Calculado conforme a reversão de direitos
Levantamento de verbas	Em relação ao saldo de contribuições acumuladas no plano privado de pensões antes de articulação, 1. Levantar as verbas de acordo com as condições estabelecidas no plano privado de pensões; ou 2. Transferir o saldo de trabalhadores do plano privado de pensões para o regime de previdência central não obrigatório, quando se desligar do serviço. Em relação ao saldo de contribuições acumuladas no regime de previdência central não obrigatório depois de articulação, este pode ser levantado de acordo com o disposto no regime de previdência central não obrigatório (normalmente é necessário completar 65 anos de idade).	Levantar as verbas de acordo com o disposto no regime de previdência central não obrigatório (normalmente é necessário completar 65 anos de idade)

Trabalhador antigo : 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 continua a seguir as partes das cláusulas de plano privado de pensões;

Trabalhador novo : o trabalhador que não participa no plano privado de pensões da sua empresa, ou o trabalhador novo que exerce actividades na empresa. Estes só podem optar por participar no regime de previdência central não obrigatório e seguir as suas regras.

Nota 1: Este é o padrão de base, os empregadores podem estabelecer as cláusulas mais favoráveis aos seus trabalhadores.

Nota 2: Cabe ao trabalhador decidir a aplicação de fundos e a percentagem de distribuição em relação às contribuições de empregadores quando o trabalhador pode obter a totalidade de direitos de contribuições do seu empregador conforme o tempo de contribuição.

Nota 3: Os limites máximo e mínimo de bases de cálculo de contribuição ficam fundamentados em acoplamento com "Salário mínimo para os trabalhadores". Actualmente, o montante mensal é de 6.656 patacas, e quando houver qualquer ajustamento do montante, os limites máximo e mínimo de bases de cálculo de contribuição também serão ajustados automaticamente.

Nota 4: Em caso de o empregador proceder à resolução de contrato de trabalho sem justa causa ou o trabalhador proceder à resolução de contrato de trabalho com justa causa, o trabalhador terá direito a indemnização de despedimento. Vide os artigos 70.º e 71.º da Lei n.º 7/2008 (Lei das Relações de Trabalho).

3. Exemplo de padrão de base e exemplo de cláusulas mais favoráveis do que padrão de base

Na definição das cláusulas de plano conjunto de previdência, o empregador pode adoptar o padrão de base definido no regime de previdência central não obrigatório, ou define as cláusulas mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusulas de plano	Padrão de base	Exemplo de cláusulas mais favoráveis do que o padrão de base
Base de cálculo de contribuição	Salário de base	Além do salário de base, acrescenta-se outra modalidade na base de cálculo de contribuições (como por exemplo: subsídios e comissão, etc.)
Taxa de contribuição	5%	Superior a 5%
Limite máximo de base de cálculo de contribuições (vide pág.14, nota 3)	\$33,280	Não há limite máximo
Afectação de aplicação de contribuições	Escolhida por empregador e trabalhador	Totalmente escolhida pelo trabalhador
Cálculo de tempo de contribuições	Período de efectuação de contribuições ao plano conjunto de previdência, incluindo: -Tempo de contribuição conjunta de trabalhador e empregador. -Tempo de contribuição paga só por empregador. -Tempo de suspensão de contribuição por uma parte.	Calculado conforme a antiguidade do trabalhador
Taxas de reversão de direitos	Tempo de contribuição	Taxas de reversão de direitos
	Menos de 3 anos	0%
	3 a menos de 4 anos	30%
	4 a menos de 5 anos	40%
	5 a menos de 6 anos	50%
	6 a menos de 7 anos	60%
	7 a menos de 8 anos	70%
	8 a menos de 9 anos	80%
	9 a menos de 10 anos	90%
	Mais de 10 anos	100%

III. Contribuições e aplicação de verbas

1. Cálculo de montante de contribuições

O empregador desconta o valor de contribuições no salário mensal do trabalhador, pagando a quantia à entidade gestora de fundos no próximo mês. O empregador e o trabalhador devem efectuar as contribuições regulares. O padrão mínimo de contribuição é 5% do **salário de base mensal do trabalhador do mês em curso (ou seja, a "base de cálculo de contribuição)**). Além disso, os limites máximo e mínimo de bases de cálculo de contribuição ficam fundamentados em acoplagem com o "Salário mínimo para os trabalhadores"**.

- (1) Limite mínimo: O trabalhador fica dispensado do pagamento das suas contribuições caso o salário de base seja inferior ao salário mínimo após a dedução de contribuições de 5% do salário;
- (2) Limite máximo: Caso o salário de base do trabalhador seja superior a cinco vezes o valor do salário mínimo, o trabalhador e o empregador ficam dispensados do pagamento de contribuições em relação à parte excedente.

Salário de base mensal do trabalhador do mês em curso	Contribuições do empregador	Contribuições do trabalhador
Inferior a \$7,007	Salário de base x 5%	Dispensado de pagar
\$7,007 até \$33,280	Salário de base x 5%	Salário de base x 5%
Superior a \$33,280	\$33,280 x 5%	\$33,280 x 5%

* Conforme o "Salário mínimo para os trabalhadores", actualmente o montante mensal é de 6.656 patacas. Quando houver qualquer ajustamento do montante, os limites máximo e mínimo de bases de cálculo de contribuição também serão ajustados automaticamente.

2. Ajustamento de montante de contribuições

Se o empregador estiver disposto, pode fornecer cláusulas mais favoráveis aos trabalhadores (Por exemplo, efectuar mais contribuições, vide a página 15.)



O ajustamento deve ser efectuado através de alteração de plano conjunto de previdência.

De maneira igual, os trabalhadores podem também aumentar o montante de contribuições da sua parte.



O pedido deve ser efectuado pelo empregador junto das entidades gestoras de fundos, podendo ser apresentado apenas uma vez por ano.

3. Exemplo de cálculo de montante de contribuições (Pressupõe-se que a taxa de contribuição é de 5%)

Exemplo	Salário de base de trabalhador do mês em curso	Contribuição de trabalhador	Contribuição de empregador
De modo geral	\$18,000	$\$18,000 \times 5\% = \900	$\$18,000 \times 5\% = \900
O salário de base é inferior ao limite mínimo de base de cálculo de contribuição	\$6,000	Dispensado de pagar	
		Caso o trabalhador opte por pagar contribuições: $\$6,000 \times 5\% = \300	$\$6,000 \times 5\% = \300
O salário de base é superior ao limite máximo de base de cálculo de contribuição	\$40,000	$\$33,280 \times 5\% = \$1,664$	$\$33,280 \times 5\% = \$1,664$
		Caso o trabalhador opte por pagar contribuições em relação à parte excedente $\$40,000 \times 5\% = \$2,000$	Caso o empregador opte por pagar contribuições em relação à parte excedente $\$40,000 \times 5\% = \$2,000$
Meio mês de licença sem vencimento (salário de base original é \$32,000)	\$16,000 (\$=32,000/2)	$\$16,000 \times 5\% = \800 (com base no salário de base do mês em curso)	$\$16,000 \times 5\% = \800 (com base no salário de base do mês em curso)
Licença sem vencimento, sem salário do mês em curso	\$0	\$0	\$0
Licença sem vencimento durante o período entre meados de Junho até final de Agosto.	Junho: \$13,000	Junho: $\$13,000 \times 5\% = \650	Junho: $\$13,000 \times 5\% = \650
	Julho: \$0	Julho: \$0	Julho: \$0
	Agosto: \$3,900	Agosto: Dispensado de pagar	
		Caso o trabalhador opte por pagar contribuições: $\$3,900 \times 5\% = \195	Agosto: $\$3,900 \times 5\% = \195

4. Início de tempo de contribuições

Exemplo:

O trabalhador assina o acordo de participação

Data do início do cálculo de tempo de contribuição e o cálculo de direitos acumulados

O empregador transfere os respectivos documentos à entidade gestora de fundos



9 de Setembro

1 de Outubro

15 de Outubro

1 de Novembro

30 de Novembro



O período de primeira contribuição é compreendido entre 1 de Outubro até 31 de Outubro

Pagar à entidade gestora de fundos as contribuições relativas a Outubro dentro de Novembro

O trabalhador eventual, o trabalhador a tempo parcial ou trabalhador que se encontra em fase experimental, caso optem por participar no plano conjunto de previdência, o empregador deve pagar as contribuições em seu nome.

5. Escolha de aplicação de verbas

São os empregadores que escolhem as entidades gestoras de fundos para os planos conjuntos de previdência. Os empregadores e trabalhadores escolhem os adequados fundos de pensões na forma de alocação proporcional sobre a sua parte de contribuições.

	Entidades gestoras dos fundos	Fundos de pensões	Afectação da aplicação das contribuições
Empregadores	✓	✓ *	✓ *
Trabalhadores	✗	✓	✓

* Obs. Quando os trabalhadores satisfizerem o tempo de contribuições para auferirem do saldo total das contribuições pagas pela parte do empregador, tal é decidido pelos trabalhadores.

6. Benefício fiscal

As contribuições efectuadas pelo empregador para os planos conjuntos de previdência podem ser consideradas como custos de exploração ou encargos resultantes do exercício da actividade e ser descontadas no lucro tributável.

Exemplo de cálculo de benefícios fiscais

Pressupõe-se que o trabalhador A e empregador B participaram no plano conjunto de previdência.

Salário de base mensal do trabalhador A: \$10,000

Taxa de contribuição do empregador: 5%

Valor das contribuições do empregador: $\$10,000 \times 5\% = \500

Benefícios fiscais: \$500

Assim, podem ser deduzidas 500 patacas no lucro tributável do empregador.

IV. Desligação do trabalho

1. Tratamento de desligação do trabalho de trabalhadores

Empregador

No mês seguinte à cessação da relação de trabalho, deve notificar a entidade gestora de fundos da lista de trabalhadores desligados e as respectivas informações, mediante a entrega de formulário próprio.



Entidades gestoras de fundos

Após a recepção da notificação de empregador, deve calcular o saldo de contribuições de empregador a que o trabalhador tem direito e fazer o processamento relativo.

Tratamento de contribuições da última prestação

As contribuições terminam no mês seguinte à cessação de relação de trabalho, e o empregador deve, o mais tardar, pagar as contribuições da última prestação no mês seguinte à cessação de relação de trabalho. Como exemplo, vide o seguinte:

Exemplo
Data de cessação de contratação de trabalhador: Dia 3 de Junho
Data de cessação do plano conjunto: Dia 3 de Junho
Data última de pagamento de contribuições por empregador: Dentro de Junho ou Julho
Data de cessação de cálculo de reversão de direitos: Dia 3 de Junho
Período abrangido das últimas contribuições: <ul style="list-style-type: none">• 1 de Maio até 3 de Junho (em caso de pagar as contribuições em Junho)• 1 de Junho até 3 de Junho (em caso de pagar as contribuições em Julho)



2. Verba a obter por trabalhador aquando da desligação de trabalho



Contribuições de empregador

Conforme o tempo de contribuição e a taxa de reversão de direitos, pode obter as contribuições totais ou parciais de empregador. (Para mais informações sobre a taxa de reversão de direitos, vide página 15)

No caso de articulação entre os planos privados de pensões e o regime de previdência central não obrigatório, vide o conteúdo [nas páginas 13-14](#).

3. Tratamento de direitos de empregadores que ainda não pertencem a trabalhadores

Aquando da desligação de trabalho, as verbas, calculadas de acordo com o tempo de contribuição e as taxas de reversão de direitos, a que o trabalhador não tem direito são devolvidas ao empregador, podendo este reservar as mesmas nas entidades gestoras de fundos para o pagamento de contribuições de outros trabalhadores ou requerer ao FSS o levantamento das mesmas.

 O empregador pode conhecer o seu montante ou o montante de trabalhador de direitos bem como as respectivas informações por meio de entidades gestoras de fundos.

4. Tratamento de verba obtida por trabalhador após a desligação de trabalho

O trabalhador pode requerer, no prazo de três meses a contar do mês seguinte à desligação de trabalho, a transferência de verba da sua subconta de contribuições para outras subcontas. Caso não o faça, a mesma será transferida para a subconta de conservação da entidade gestora de fundos inicial. As opções podem ser as seguintes:



1 Depositar os direitos na subconta de conservação criada pela entidade gestora de fundos inicial.



2 Transferir os direitos à subconta de gestão do Governo.



3 Se o trabalhador tiver outras subcontas de contribuições, os direitos podem ser transferidos para estas.



4 Juntar os direitos às subcontas de conservação criadas pelas outras entidades gestoras de fundos no âmbito do regime de previdência central não obrigatório.

A transferência de verba da subconta de gestão do Governo tem de ser requerida junto do FSS, e pode-se efectuar a saída e entrada de capitais de subconta de gestão do Governo apenas uma vez em cada ano.

V. Informações e consulta



Sítio electrónico do FSS

– Regime de previdência central não obrigatório
<https://www.fss.gov.mo/pt/rpc/rpc-intro>



Plataforma de informação sobre o regime de previdência central não obrigatório

Consultar os dados de fundos de pensões registados, tal como, o valor das suas unidades, o desempenho e as taxas anuais, e a forma de contacto das entidades gestoras de fundos etc.
<https://eservice2.fss.gov.mo/Web/CPFPublic/Funds>



Linha de consulta: 2853 2850

Anexo I. Formulário de pedido de participação de empregador (modelo B1)

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

RESERVADO AO FSS

Exemplar

Regime de Previdência Central não Obrigatório
Requerimento de constituição do plano conjunto de previdência pela 1.ª vez por empregador

Assinale com "☒" nos seguintes elementos:

<input checked="" type="checkbox"/> Com articulação do plano privado de pensões	(deve entregar os documentos indicados nos pontos 1 a 4 no verso)
<input type="checkbox"/> Sem articulação do plano privado de pensões	(deve entregar os documentos indicados nos pontos 1 a 3 no verso)

Opção

1 DADOS DO EMPREGADOR

Nome do empregador
Nota: Em Chinês: **僑主有限公司**
Em Português: **COMPANHIA KU CHU LDA**
Em Inglês: **KU CHU COMPANY LIMITED**

N.º de matrícula do empregador do FSS: **XXXXXXXXXX** N.º de contribuinte da DSF: **XXXXXXXX**

Registo comercial n.º / Registo de associação n.º: **80XXX (SO)**

Natureza jurídica (vide o verso): **06** (se for "16", indica que o empregador do FSS, não é necessário preencher a natureza jurídica) Preencha o endereço que recebe as informações relacionadas ao presente plano

Endereço para correspondência
Nota: Macau Taipa Coloane
(Deve anexar uma fotocópia do modelo M/1 de contribuição industrial da DSF onde conste o endereço para correspondência)

Rua **Rua de Eduardo Marques** N.º **888**
Edifício **Centro comercial de empregadores** Bloco **8** Andar **28** Apart. **A**
Telefone: **2888 XXXX**

2 O PRESENTE PLANO CONJUNTO APLICA-SE A TODOS OS TRABALHADORES RESIDENTES SEGUINtes

N.º de matrícula do empregador do FSS 1XXXXXXXXX	N.º de registo do estabelecimento	Distrito comercial
1.	2.	3.
4.	5.	

Preencha os dados aplicáveis do mesmo plano

Atenção: Caso a presente página não satisfaz as suas necessidades, pode usar papel A4 para confirmar o preenchimento conforme o formato, devendo escrever "O presente plano conjunto aplica-se a todos os trabalhadores residentes - papel adicional", devendo ser assinado pelo representante legal e carimbado pela empresa em cada página.

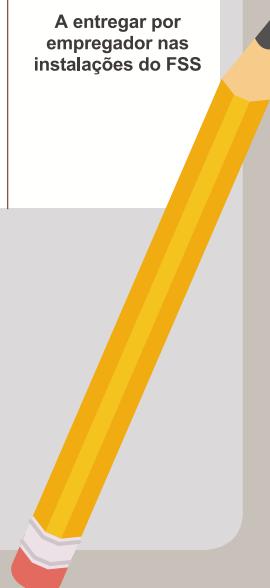


Anexo I. Formulário de pedido de participação de empregador (modelo B1) verso

3 ENTIDADE GESTORA DE FUNDOS

Anexo II. Modalidades de requerimentos e documentos necessários

Modalidades	Documentos	Meios disponíveis	Instituição a submeter
Constituição do plano conjunto de previdência pela 1.ª vez por empregador	Requerimento de constituição do plano conjunto de previdência pela 1.ª vez por empregador (B1)		
Adicionamento de plano conjunto de previdência por empregador	Requerimento de adicionamento de plano conjunto de previdência por empregador (B2)		A entregar por empregador às entidades gestoras de fundos
Alteração de dados de plano conjunto de previdência por empregador	Requerimento de alteração de dados de plano conjunto de previdência por empregador (B3)	Disponíveis nos postos de atendimento do FSS ou no sítio electrónico do FSS (www.fss.gov.mo)	
Mudança de entidade gestora de fundos por empregador	Requerimento de mudança de entidade gestora de fundos por empregador (B4)		
Requerimento de consulta online para o empregador	Modelo de requerimento de consulta online para o empregador		A entregar por empregador nas instalações do FSS
Alteração dos dados pessoais/endereço do empregador	matrícula do empregador/ Alteração de dados		



Título: Regime de previdência central não obrigatório

– Guia para empregadores

Edição: Fundo de Segurança Social do Governo da RAEM

Ano de edição: Ano 2022

Endereço: Alameda Dr. Carlos d'Assumpção, n.ºs 249-263,
Edf. China Civil Plaza, 18.º andar, Macau

Website: www.fss.gov.mo

Tel: (853)2853 2850

Fax: (853)2853 2840

E-mail: at@fss.gov.mo