

Enquadramento Tributário dos planos de previdência empresarial (breves notas)

As questões relacionadas com o tema dos regimes de previdência privada, sejam eles de índole empresarial/patronal ou puramente individual, têm vindo a adquirir crescente relevo e importância em face dos sucessivos alertas para a tendencial falência, a prazo, do sistema estatal de segurança social. Neste artigo analisam-se as soluções possíveis e as suas implicações fiscais.

1. Da importância de previdência privada

Portugal possui um regime de segurança social relativamente recente, fundado num sistema de repartição, o qual tem sofrido vicissitudes várias que muito têm contribuído para a sua debilidade de que destacamos (i) o tendencial envelhecimento da população portuguesa, (ii) o declínio da rede de solidariedade social informal. O desequilíbrio estrutural do sistema prende-se ainda com condicionalismos históricos vividos pela sociedade portuguesa após o 25 de Abril e, mais recentemente, com a introdução indiscriminada de um 14º mês para os beneficiários.

Anotar-se que a Comissão do Livro Branco para a Segurança Social, na sequência da análise que realizou ao sistema vigente de segurança social estatal, atingiu conclusões muito negativas, as quais são sumariadas como se segue:

- Se nenhuma reforma tiver lugar, o sistema actual da segurança social não é financeiramente sustentável para além de um horizonte que poderá situar-se entre 2010 e 2015; o sistema passará a partir dessa data a acumular défices, cada vez mais significativos e, por conseguinte, a aumentar a dívida;
- *Nenhuma das medidas de reforma, tomada individualmente ou em conjunto com outras, tem capacidade de tornar o sistema financeiramente sustentável no longo prazo;*
- *Condições macro-económicas, mesmo extremamente favoráveis, não são suficientes, se acontecerem isoladamente de outras, para reequilibrar no longo prazo a conta da segurança social¹.*

A necessidade de existirem regimes complementares da segurança social não passa necessariamente pela falência do sistema estatal². Com efeito, os regimes estatais revelam

¹ "Livro Branco da Segurança Social – uma síntese", MTSS, Lisboa, 1998, pág. 18.

² Existe um conceito restrito de "regimes complementares de segurança social", procedente dos arts. 62.º e seguintes da Lei de Bases da Segurança Social (Lei n.º 28/84, de 14 de Agosto), os quais são regulados pelo Decreto-Lei n.º 225/89, de 6 de Julho. No presente trabalho adoptamos um conceito amplo, entendendo-se por regimes

limitações de ordem vária e inevitável, a saber:

- Jurídicas - a sua formulação, por muito perfeita que seja, sempre abrirá espaço a lacunas ou bolsas de exposição que só a previdência privada poderá colmatar;
- Económicas - a universalidade é, por natureza, e designadamente se atendermos às circunstâncias demográficas, financeiramente incomportável para o Estado português;
- Políticas - designadamente, porque o financiamento do sistema supõe a imposição de um pesado tributo aos indivíduos e as empresas, cujo incremento seria insuportável;
- Por razões de ordem financeira - porque o sistema de repartição que é a base do sistema não suporta o esforço do aumento das pensões e dos beneficiários;
- Por razões de gestão - a máquina burocrática do Estado, pela sua natureza, não possui condições para ligar com um sistema tão grande e complexo.

Assim, e mesmo que o sistema não revelasse sinais de crise, a previdência privada será sempre uma realidade a considerar adequadamente³.

Tem assim merecido, de há longo tempo a esta parte, o consenso dos técnicos e da escassa doutrina que se tem debruçado sobre o tema, a consideração de que a adequada cobertura das eventualidades de reforma, sobrevivência, doença e invalidez (entre outras) carece do concurso de regimes de três fontes distintas: estatal, empresarial e privada. É certo que, conforme esclarece Ilídio das Neves⁴: *A teoria dos três pilares, tal como tem sido explicitada, ajusta-se melhor aos sistemas públicos que se baseiam na concepção universalista, em que uma prestação básica estatal reclama necessariamente pensões complementares (...).*

Num sistema de matriz profissional como será o português, o sistema dos três pilares justificar-se-á de acordo com aquilo que, também algo consensual, se admite serem as missões fundamentais de cada um deles. Assim, o pilar previdencial seria público e privado, sendo este complementar daquele e assegurando benefícios acrescidos; o pilar de solidariedade será tendencialmente público e assegurará uma base complementar inferior, cuja função será prevenir fenómenos de exclusão social.

De qualquer forma, parece evidente que, pelo menos do ponto de vista do beneficiário, uma adequada protecção social nas suas múltiplas vertentes apenas lhe poderá ser garantida através da concertação de três regimes de distinta feição:

- Sistema de segurança social estatal;

complementares de segurança social todas as fórmulas privadas de acesso a benefícios similares aos prescritos pelos diversos regimes de segurança social estatal.

³ Sobre este tema, cf., entre outros, Ilídio das Neves, "Direito da Segurança Social", Coimbra, 1996, pág. 835 e seguintes.

⁴ Obra citada, pág. 918.

- Previdência empresarial;
- Previdência individual.

2. Seguros, fundos de pensões e planos de pensões

Em tese geral, as empresas podem optar entre a constituição *inhouse* de sistemas complementares de previdência (o que farão através da adequada constituição de provisões para o efeito), ou pela associação a entidades externas, mediante o recurso a dois tipos distintos de instrumentos jurídicos habilitados para o efeito: os seguros de vida e os fundos de pensões.

O recurso a entidades externas é desejável do ponto de vista do legislador e das empresas. Em particular, o factor fiscal é decisivo para que as empresas recorram às seguradoras e às sociedades gestoras de fundos de pensões para a constituição dos seus esquemas privativos de previdência, uma vez que **o legislador impede o reconhecimento fiscal dos custos associados à constituição de planos de pensões no seio das empresas.**

Conforme assinala Pedro Sommer de Carvalho⁵, a **característica fundamental** dos planos de previdência privada, sejam eles de índole individual ou empresarial, é a **sua multiplicidade e diversidade**, o que radica na sua origem contratual e tendencialmente livre.

Os planos de pensões podem dividir-se, quanto ao seu conteúdo, em dois grandes grupos: de **benefício definido** (em que existe para a entidade promotora uma obrigação de resultado) e custo variável, ou de **contribuição definida**, em que o plano apenas prevê vínculo quanto ao valor da contribuição (ou termos da respectiva determinação) a efectuar pelo tomador/associado/participante.

3. Enquadramento fiscal

3.1 Generalidades. Evolução histórica recente

O enquadramento fiscal dos planos de previdência privada conheceu algumas vicissitudes muito relevantes no passado recente, tendo sofrido significativas alterações já no âmbito dos Códigos da Reforma Fiscal de 1989. Assinalamos, designadamente, as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 267/91, de 6 de Agosto, (sujeição a IRS da diferença positiva entre os prémios de seguros de vida ou contribuições para fundos de pensões e os capitais retirados enquanto rendimentos de capitais) e, em especial, pela profundidade das modificações introduzidas, o verdadeiro *novo regime* introduzido pela Lei do Orçamento de Estado para

⁵ "Planos e Fundos de Pensões", Lisboa, 1993, pág. 59 e seguintes.

1995 - Lei n.º 39-B/ 94, de 27 de Dezembro.

Assim, a tributação dos prémios pagos por entidades empregadoras para seguros de vida celebrados a favor dos seus trabalhadores/membros de órgãos sociais passa hoje pela distinção entre os prémios que representam **direitos adquiridos**⁶ e aqueles que constituem **meras expectativas**. Aqueles, são de imediato tributados aquando do seu pagamento, devendo o seu valor ser considerado como acrescendo aos rendimentos de trabalho dependente pagos pela entidade empregadora e sujeitos a retenção na fonte nos termos gerais; os entendidos como meras expectativas, apenas serão tributados aquando da sua efectiva percepção pelo trabalhador. **3.2 Tragos gerais**

Para além do que já referimos e antes de entrarmos na *dissecação** do regime, importa ter presente mais alguns traços gerais resultantes do OE 95.

Desde logo, terá sido intenção do legislador **tratar de forma tendencialmente idêntica os prémios de seguros de vida, as contribuições para os Fundos de Pensões e para outros regimes complementares de segurança social**, o que constitui uma aplicação prática do princípio da igualdade e do seu corolário neutralidade.

Por outro lado, é patente o **privilégio conferido pela lei fiscal ao recebimento parcelado dos benefícios (sob a forma de rendas) em detrimento dos recebimentos em capital**.

Por último, cabe assinalar a **recente assimilação dos rendimentos de pré-reformas**, atribuídas no contexto do seu regime legal específico (Decreto-Lei n.º 261/9 1, de 25 de Julho) e **que não sejam qualificáveis como rendimentos de trabalho dependente, a rendimentos de pensões** (art. 2.º do Decreto-Lei n.º 25/98, de 10 de Fevereiro).

3.3. A qualificação do rendimento dos trabalhadores em sede de IRS. Regras gerais

Os prémios de seguro contratados por entidades patronais a favor de trabalhadores ou membros de órgãos sociais são, em princípio, qualificáveis como *"benefícios ou regalias auferidos pela prestação ou em razão da prestação do trabalho dependente"*, logo, rendimentos de trabalho dependente para efeito de IRS.

Anote-se, desde já, que constituem excepção **a esta regra de incidência** as prestações efectuadas pelas entidades patronais para **regimes obrigatórios de segurança social, ainda que de natureza privada, que visem assegurar exclusivamente benefícios em caso de reforma, invalidez ou sobrevivência** (art. 2.º, n.º 3 e n.º 7 do CIRS).

⁶ A definição do que sejam direitos adquiridos para efeitos de tributação destes prémios consta do n.º 8 do art. 2.º do CIRS.

As importâncias dispendidas, obrigatória ou facultativamente, pela entidade patronal com seguros e operações do ramo Vida, contribuições para fundos de pensões, fundos de poupança-reforma ou quaisquer regimes complementares de segurança social devem ser distinguidas de acordo com as características do produto em causa:

- Produtos que constituem **direitos adquiridos e individualizados** dos respectivos beneficiários (i.e., aqueles cujo exercício não depende da manutenção do vínculo laboral, ou como tal considerado para efeitos fiscais, do beneficiário com a respectiva entidade patronal - n.º 8 do art. 2.º do CIRS):

- Produtos que, não constituindo direitos adquiridos e individualizados dos respectivos beneficiários, sejam por este objecto de resgate, adiantamento, remição ou qualquer outra forma de antecipação da correspondente disponibilidade ou, em qualquer caso, de recebimento em capital, mesmo que estejam reunidos os requisitos exigidos pelos sistemas de segurança social obrigatórios aplicáveis para a passagem a situação de reforma ou esta se tiver verificado ("**meras expectativas**").

Os primeiros são tributáveis no momento do pagamento do prémio** os segundos apenas são tributáveis quando o valor do capital seguro ingressa na esfera do trabalhador, sendo considerados:

- Rendimentos de categoria H, se percebidos sob a forma de rendas periódicas (art. 11.º, n.º 1, alínea b). do CIRS);

- Rendimentos da categoria A, se percebidos sob a forma de capital.

No caso de recebimento em capital, a diferença positiva entre os prémios pagos pela entidade empregadora e o valor recolhido pelo trabalhador constitui um rendimento de capital; sendo-lhe aplicável as regras do n.º 2 do art. 6.º do CIRS e, bem assim, as regras de direito transitório estabelecidas a respeito deste preceito aquando da sua integração no CIRS e subsequente alteração⁷.

3.4. A aceitação fiscal dos custos incorridos com prémios/contribuições por parte da entidade patronal

Nos termos do art. 23.º do CIRC, apenas são aceites como custo os prémios e as contribuições que constituam **direitos adquiridos** dos respectivos beneficiários. Trata-se de uma natural consequência da sua qualificação como rendimentos de trabalho dependente na esfera dos beneficiários.

Já nos termos do art. 38.º, poderão ser aceites como custo os prémios de seguros de doença,

⁷ Cf. o n.º 6 do art. 25.º da Lei n.º 39-B/94, de 27 de Dezembro, e o n.º 4 do art. 28.º da Lei n.º 2/92, de 9 de Março.

acidentes pessoais e de vida e as contribuições para Fundos de Pensões que correspondam a **meras expectativas**, desde que o contrato, cumulativamente, observe as seguintes **condições**:

- Sejam a favor dos trabalhadores da empresa (podendo abranger os membros dos órgãos sociais que prestem trabalho para a empresa):

- Cujos benefícios sejam estabelecidos (i) para a generalidade dos trabalhadores permanentes da empresa ou (ii) no âmbito de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho para as classes profissionais onde os trabalhadores se inserem:

- Cujos benefícios sejam estabelecidos segundo um critério objectivo e idêntico para todos os trabalhadores ainda que não pertencentes a mesma classe profissional, salvo em cumprimento de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;

- Cujas gestão e disposição das importâncias dispendidas não pertençam à própria empresa;

- Que a empresa de seguros possua sede, direcção efectiva ou estabelecimento estável em Portugal ou que o Fundo de Pensões equiparável seja constituído de acordo com a legislação nacional.

Condições aplicáveis apenas a **Fundos de Pensões e seguros de vida**:

- Devem garantir, exclusivamente, os benefícios de reforma, complemento de reforma, invalidez ou sobrevivência.

Condições aplicáveis apenas a **Fundos de pensões e seguros de vida que não garantam exclusivamente ou riscos de morte ou invalidez**:

- Ser efectivamente pagos sob a forma de prestação pecuniária mensal vitalícia pelo menos dois terços dos benefícios em caso de reforma; invalidez ou sobrevivência - sem prejuízo da remição de rendas vitalícias em pagamento que não tenham sido fixadas judicialmente; nos termos e condições estabelecidos em norma regulamentar da entidade de supervisão e mediante prova dos respectivos pressupostos⁸;

- Que as disposições do regime geral de segurança social sejam acompanhadas; no que se refere à idade da reforma e aos beneficiários; se aplicável, devem ser acompanhadas as disposições de regime especial de segurança social, de regime especial resultante de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ou outro regime legal especial, aplicável no caso concreto.

Devem ainda ser observados os seguintes **limites quantitativos** à aceitação fiscal do valor dos prémios:

⁸ Em nossa opinião, esta condição não tem que estar consagrada no contrato, podendo ser observada na ocasião do pagamento; sem embargo, afigura-se preferível, do ponto de vista tributário, a sua consagração na apólice.

- 15% do valor das despesas com o pessoal escrituradas a título de remunerações, ordenados ou salários, respeitantes ao exercício;

- 25% do mesmo valor se os trabalhadores não tiverem direito a pensões da Segurança Social.

No cômputo destes limites devem considerar-se os prémios para seguros de vida aceites como custo nos termos do art. 38.º e, bem assim, os prémios de seguros de vida que sejam direitos adquiridos (aceites como custo nos termos do art. 23º) e que beneficiem da isenção prevista no n.º 1 do art. 20º-A do Estatuto dos Benefícios Fiscais (EBF).

Ainda para o cálculo do limite quantitativo à aceitação fiscal do valor dos prémios, deve atender-se (i) ao disposto do nº 5 do art. 38º (desconsideração dos valores actuais dos encargos com pensionistas já existentes na empresa à data da celebração do contrato); (ii) ao disposto no n.º 6 do mesmo artigo (elevação do limite no caso de cobertura de responsabilidades com pensões do pessoal no activo em 31 de Dezembro do ano anterior***ao da celebração do seguro, por tempo de serviço anterior a essa data e ainda (iii) ao disposto nos n.ºs 7 e 8 do mesmo preceito⁹ (contribuições suplementares efectuadas em consequência da alteração dos pressupostos actuariais em que se baseou a construção do plano, dedutíveis nos termos e condições aí previstos) Em nossa opinião, o regime dos n.ºs 6 e 7 do art. 38º do CIRC só surge aplicável em planos de benefício definido e quando se verifica uma vinculação da entidade patronal a um plano de pensões.

Uma última nota para o disposto na Directriz Contabilística (DC) nº 19, a qual estabelece o regime contabilístico das despesas com planos de pensões¹⁰ e isto por uma evidente razão: antes da DC 19, todas as dotações a entidades terceiras para planos de pensões constituiriam custo contabilístico, pelo que do conjunto das regras dos arts.º 23º e 38º do CIRC apenas poderia resultar um acréscimo ao lucro contabilístico para efeitos de determinação do lucro tributável. Hoje, contudo, da aplicação das regras da DC 19 pode verificar-se que o custo contabilístico com os planos de pensões seja inferior às despesas com essas dotações que, nos termos dos referidos arts. 23.º e 38.º do CIRC seriam aceites como custo fiscal, pelo que, a entender-se que estes preceitos estabelecem positivamente quanto à dedutibilidade fiscal, **pode hoje dar-se o caso de, ao invés de serem acrescidos valores ao lucro contabilístico, serem efectuadas deduções àquele para efeitos de determinação do lucro tributável em sede de IRC.**

A possibilidade de haver lugar a deduções ao lucro tributável parece encontrar algum apoio na letra da lei, uma vez que o art. 38º estabelece no seu nº 2 que: "*são igualmente considerados custos ou perdas do exercício (...)*". Sempre se dirá que o cabal

⁹ Aditados pelo Decreto-Lei n.º 454/99, de 5 de Novembro.

¹⁰ No domínio de planos de contas sectoriais, cumpre referir a norma do ISP n.º26/95-R, para a actividade seguradora e o aviso do Banco de Portugal n.º 6/95 aplicável às instituições de crédito e sociedades financeiras.



esclarecimento deste ponto passa pela discussão da natureza das normas dos art. 23º e 8º do CIRC, o que não cabe executar nesta sede. Contudo, fica a nossa opinião de que, pelo menos em tese geral, quando a despesa incorrida com um plano de pensões for superior ao custo reconhecido na contabilidade nos termos da DC 19, mas ainda dentro dos limites da dedutibilidade fiscal admitidos pelo concerto dos arts. 23º e 38º do CIRC, é de admitir a dedução dessa diferença ao lucro tributável¹¹.

3.5. Os desvios legais

O regime sinteticamente descrito e que parece harmonioso, começa logo a sofrer perturbações por via das soluções adoptadas pelo legislador, tendo em vista a prossecução dos objectivos que este se auto-impôs.

Ora, os beneficiários dos regimes de protecção social instituídos pelas empresas dificilmente seriam seduzidos por esquemas ou planos de pensões que, pese embora constituíssem para eles direitos adquiridos a gozar no futuro, traduzissem no plano imediato um acréscimo no imposto a pagar. Assim, **havia que beneficiar também em sede de IRS a atribuição de regimes de previdência privada que, para além de serem privilegiados em sede de IRC, constituíssem direitos adquiridos.** Para promover efectivamente os planos de pensões com direitos adquiridos há que lhes dar em sede de IRS um tratamento diverso daquele aplicável às vulgares remunerações.

Assim, veio o art. 20º-A do EBF estabelecer a isenção dos prémios/ contribuições para planos de pensões verificadas as seguintes condições cumulativas:

- Garantam exclusivamente os benefícios de reforma, invalidez ou sobrevivência;
- Sejam a favor dos trabalhadores da empresa (podendo abranger os membros dos órgãos sociais que prestem trabalho para a empresa);
- Sejam respeitados os limites quantitativos determinados nos diversos preceitos do art. 38º;
- Cujos benefícios sejam estabelecidos (i) para a generalidade dos trabalhadores permanentes da empresa ou (ii), no âmbito de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, para as classes profissionais onde os trabalhadores se inserem;
- Cujos benefícios sejam estabelecidos segundo um critério objectivo e idêntico para todos os trabalhadores ainda que não pertençam à mesma classe profissional, salvo em cumprimento de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- Cujos benefícios sejam efectivamente pagos sob a forma de prestação pecuniária mensal

¹¹ O que se fará mediante a inscrição dessa diferença, a deduzir, no quadro 07 da Declaração Modelo 22.



vitalícia pelo menos dois terços dos benefícios em caso de reforma, invalidez ou sobrevivência (salvos os casos de remição a que se faz referência *supra*);

- Que as disposições do regime geral de segurança social sejam acompanhadas, no que se refere à idade da reforma e aos beneficiários: se aplicável, devem ser acompanhadas as disposições de regime especial de segurança social, de regime especial resultante de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ou outro regime legal especial.. aplicável no caso concreto;

Cuja gestão e disposição das importâncias dispendidas não pertençam à própria empresa.

Pelo que se reconduz, grosso modo, aos condicionalismos impostos pelo art. 38º do CIRC.

O n.º 3 do art. 20º-A do EBF, por sua vez, estabelece a isenção de 1 /3 do montante recebido em capital, limitado a 2.135 cts (valores de 1999) e a sujeição do remanescente como rendimento de trabalho dependente ou a capital (consoante o que se revelar aplicável).

Ora. logo no art. 2º do CIRS se estabelece que **as meras expectativas devem ser sujeitas a tributação desde que**, antes de verificados os pressupostos para a sua atribuição no seio do plano de pensões a que diziam respeito, **se verifique, de alguma forma, a sua disponibilização antecipada aos beneficiários** e isto sem que se possa exercer a faculdade de reporte de rendimentos - i.e, todo o rendimento é tributado no ano em que foi antecipada a sua disponibilização.

Assim, o n.º 3 do art. 20º-A do EBF revela um âmbito de aplicação muito restrito, apenas podendo ser utilizado nos casos de **recebimento em capital, na maturidade do plano de pensões contratado, após preenchimento dos requisitos de passagem à reforma ou após efectiva passagem à reforma.**

3.6. As sanções

Como referimos no ponto imediatamente anterior, o legislador adoptou, desde logo e à cautela, um largo leque de medidas sancionatórias. Assim e para além daquela que nos parece fazer parte ainda do núcleo do regime (desqualificação como meras expectativas e sujeição a IRS das mesmas em caso de antecipação da sua disponibilidade) e não verdadeiramente uma sanção, encontramos:

Sanções para as falsas realizações de utilidade social (violação do art. 38º do CIRC): em caso de incumprimento das condições estabelecidas naquele preceito, ao valor do IRC liquidado no exercício em que se verifique a violação, será adicionado o IRC correspondente aos prémios/contribuições para planos de pensões considerados como custo fiscal em cada um dos exercícios anteriores agravado de uma importância que resultar da aplicação ao IRC correspondente a cada um daqueles exercícios do produto de **10%** pelo

número de anos decorridos desde o pagamento desses prémios/contribuições até ao presente (concomitantemente; o proveito registado com um eventual resgate não constituirá proveito do exercício para efeitos fiscais) (art. 38º, nº 8, do CIRC).

De referir que o resgate promovido pela entidade patronal em caso de excesso de fundamento por cessação de contratos de trabalho¹² ou para aquisição de outros veículos complementares de segurança não dá lugar a aplicação de sanções (art. 38º. n.ºs 9 e 10).

Sanções para a violação do nº 1 do art. 20º -A do EBF: para os beneficiários dos planos, perda da isenção relativa aos prémios/contribuições, com consequente englobamento dos valores isentos, enquanto rendimento de categoria A, no IRS do ano em que ocorrer a violação das condições de isenção, acrescido de 10% por cada ano ou fracção desde a data em que os prémios/contribuições em causa foram efectuados; para as empresas, tributação autónoma à taxa de 40% no exercício em que se verifique a violação das condições, dos prémios/contribuições referentes a esse exercício e aos dois exercícios anteriores.

João Espanha

¹² Desde que antecipadamente reconhecido pela DGCI – o que se afigura virtualmente inviável...

