



COMISSÃO EUROPEIA

Bruxelas, 16.2.2012  
COM(2012) 55 final

## **LIVRO BRANCO**

### **Uma agenda para pensões adequadas, seguras e sustentáveis**

(Texto relevante para efeitos do EEE)

{SWD(2012) 7 final}

{SWD(2012) 8 final}

# LIVRO BRANCO

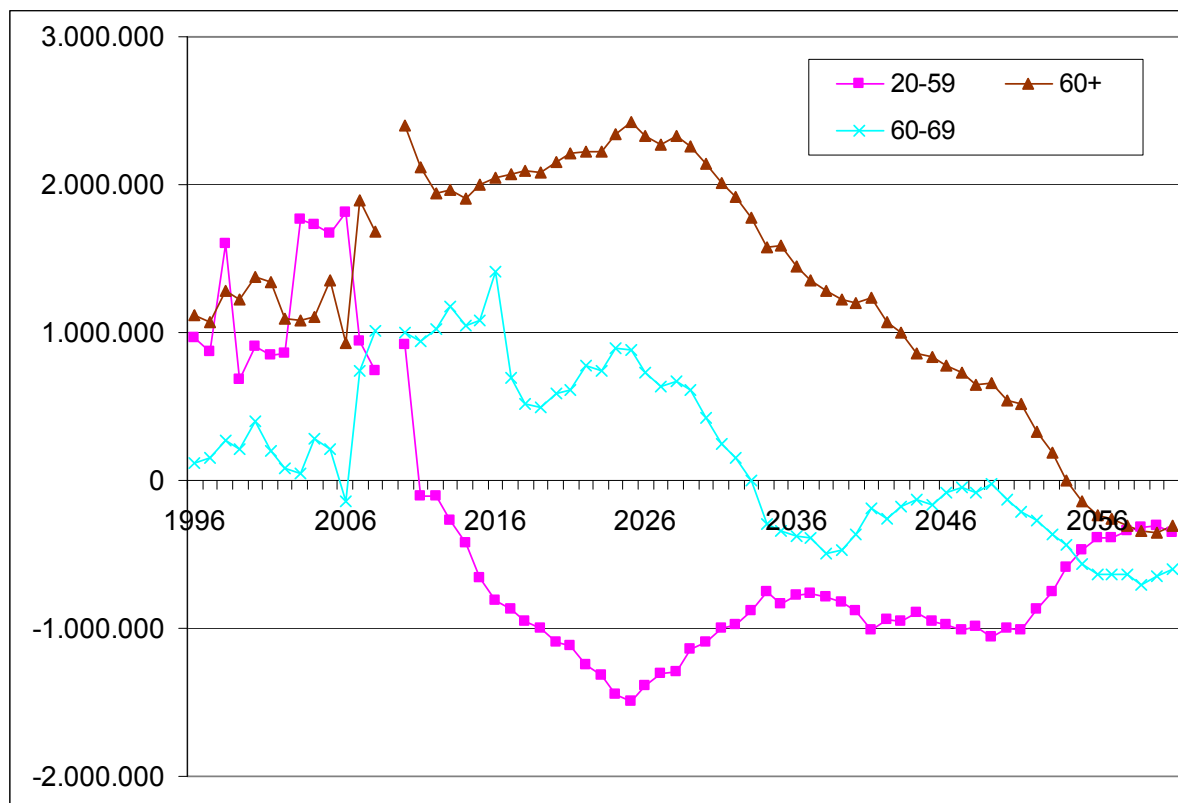
## Uma agenda para pensões adequadas, seguras e sustentáveis

(Texto relevante para efeitos do EEE)

### 1. INTRODUÇÃO

O envelhecimento da população representa um grande desafio para os regimes de pensões em todos os Estados-Membros. A menos que os homens e as mulheres, à medida que vivem mais tempo, também se mantenham no emprego mais tempo e poupem mais para a reforma, a adequação das pensões não poderá ser assegurada, uma vez que o necessário aumento da despesa seria insustentável. Segundo as projeções, em 2060 a esperança de vida dos homens à nascença será de 7,9 anos superior à de 2010, ao passo que a das mulheres será de 6,5 anos. Não se trata de um problema remoto no tempo, mas sim de um problema imediato, uma vez que a geração do *baby boom* atinge agora a idade da reforma e a população em idade ativa na Europa começa a diminuir. Esta evolução reflete-se no aumento das pessoas com mais de 60 anos – cerca de dois milhões anualmente, quase o dobro do registado no final da década de 90 e no início dos anos 2000. Em contrapartida, o número de pessoas na faixa etária mais ativa (20-59 anos) irá diminuir todos os anos ao longo das próximas décadas (figura 1).

Figura 1 – Variação demográfica em relação ao ano anterior, UE-27, 1996-2061



Fonte: Europop 2010 e demo\_pjangroup.

Em conjunto, o aumento da longevidade e a transição para a reforma da geração do *baby boom* terão profundas consequências económicas e orçamentais na UE, reduzindo o potencial de crescimento económico e exercendo pressão sobre as finanças públicas.

Estas perspetivas são ainda agravadas pela atual crise económica e financeira. O fraco crescimento económico, os défices orçamentais e os níveis de endividamento, assim como a instabilidade financeira e o baixo nível de emprego, fizeram com que os regimes de pensões tivessem mais dificuldades em concretizar as suas promessas. Os regimes de pensões por repartição (*pay-as-you-go*) são afetados pela quebra no emprego e, conseqüentemente, pela redução das contribuições para a pensão. Os regimes por capitalização são afetados pela queda do valor dos ativos e pela redução dos níveis de retorno.

Assim, é agora mais urgente do que nunca desenvolver e pôr em prática estratégias globais para adaptar os regimes de pensões à evolução das circunstâncias económicas e demográficas. Os desafios são de monta, mas são superáveis, desde que sejam aplicadas as políticas certas. É essencial reformar os regimes de pensões e as práticas nesta matéria para melhorar as perspetivas de crescimento da Europa; além disso, essas reformas são urgentemente necessárias em certos países, no quadro das ações em curso para restabelecer a confiança nas finanças públicas.

À medida que as economias e as sociedades dos Estados-Membros se vão tornando cada vez mais integradas, o sucesso ou o insucesso das políticas e das reformas nacionais em matéria de pensões tem repercussões cada vez mais profundas para além das fronteiras nacionais, nomeadamente nos países da União Económica e Monetária. A importância crucial das pensões para o sucesso social e económico da Europa e o aumento do risco de repercussões transfronteiriças das políticas nacionais em matéria de pensões implicam que as pensões sejam, cada vez mais, uma preocupação generalizada na UE. Com efeito, o êxito das reformas das pensões nos Estados-Membros é um fator determinante para o bom funcionamento da União Económica e Monetária, que irá afetar a capacidade da UE para alcançar dois dos cinco objetivos da estratégia Europa 2020, a saber, aumentar a taxa de emprego para 75 % e reduzir o número de pessoas em risco de pobreza em, pelo menos, 20 milhões.

O presente Livro Branco reflete estas preocupações comuns relativas aos problemas dos nossos regimes de pensões e define uma agenda para tornar as pensões adequadas e sustentáveis a longo prazo, criando condições para que tanto as mulheres como os homens participem fortemente na força de trabalho ao longo de toda a sua vida e reforçando as oportunidades de constituir poupanças-reforma complementares seguras. O Livro Branco propõe a adoção de orientações e iniciativas políticas a nível europeu que permitam à UE apoiar os esforços envidados pelos responsáveis políticos nacionais no sentido de responder às necessidades de reforma, nomeadamente as referidas nas Análises Anuais do Crescimento para 2011 e 2012 e especificadas nas recomendações específicas por país de 2011.

O presente Livro Branco reflete igualmente os resultados da ampla consulta lançada pelo Livro Verde «Regimes europeus de pensões adequados, sustentáveis e seguros»<sup>1</sup>. Centenas de intervenientes, bem como o Parlamento Europeu, o Comité Económico e Social Europeu e o

---

<sup>1</sup> COM(2010) 365 final, de 7 de julho de 2010.

Comité das Regiões responderam a este documento e expressaram o desejo de ver as questões relativas às pensões abordadas de uma forma abrangente e coordenada à escala da UE.

## **2. OS DESAFIOS ATUAIS EM MATÉRIA DE PENSÕES**

A sustentabilidade e a adequação dos regimes de pensões dependem do grau em que assentam nas contribuições, nos impostos e nas poupanças das pessoas empregadas. As modalidades de financiamento, as condições de elegibilidade e as condições do mercado de trabalho devem ser calibradas de forma a que se atinja um equilíbrio entre as contribuições e os direitos, e entre o número de contribuintes ativos e o número de reformados beneficiários.

### **2.1. Garantir a sustentabilidade financeira dos regimes de pensões**

As pensões representam uma parte muito grande – e cada vez maior – da despesa pública: mais de 10% do PIB, em média, hoje em dia, que possivelmente aumentarão para 12 ½% em 2060, no conjunto da UE<sup>2</sup>. Porém, variando a despesa com as pensões públicas atualmente entre 6 % do PIB na Irlanda e 15 % em Itália, os vários países encontram-se em situações bastante diferentes, apesar de enfrentarem desafios demográficos semelhantes.

Na última década, registaram-se progressos consideráveis na reforma dos regimes de pensões. A maioria dos Estados-Membros adaptou os seus regimes de pensões de modo a torná-los mais sustentáveis e a permitir-lhes resistir às alterações demográficas que se avizinham. Estas alterações foram executadas através de reformas que visavam tornar sustentáveis do ponto de vista orçamental os parâmetros dos sistemas, ou através de reformas estruturais que consistiram, por exemplo, na transição dos regimes de prestações definidas (PD) para regimes de contribuições definidas (CD), ou na criação de pilares de capitalização obrigatórios.

No entanto, em muitos casos são necessárias ainda mais reformas, tendo a crise económica e financeira dificultado a gestão das alterações demográficas, bem como evidenciado outras lacunas em alguns regimes de pensões. Assim sendo, é inevitável que, em muitos Estados-Membros, se proceda a ajustamentos adicionais do lado da despesa e à intensificação dos esforços para aumentar as taxas de emprego e de produtividade. Há que aplicar de forma rigorosa uma estratégia orçamental credível, em conformidade com o quadro orçamental definido pelo Pacto de Estabilidade e Crescimento, tendo em devida conta o custo líquido da realização da reforma das pensões. Quanto ao desafio do envelhecimento da população, o Conselho Europeu de Estocolmo definiu em 2001 uma estratégia com três vertentes: i) redução da dívida pública, ii) aumento do emprego – nomeadamente dos trabalhadores mais velhos – e da produtividade, e iii) reforma dos sistemas de segurança social. Recentemente, esta estratégia tripla destinada a fazer face ao desafio levantado pelo envelhecimento da população foi enriquecida no contexto da estratégia global Europa 2020, ao mesmo tempo que o Livro Verde de 2010 sobre as pensões lançou um debate sobre a abordagem abrangente a adotar com vista à obtenção de rendimentos de reforma adequados, sustentáveis e seguros.

---

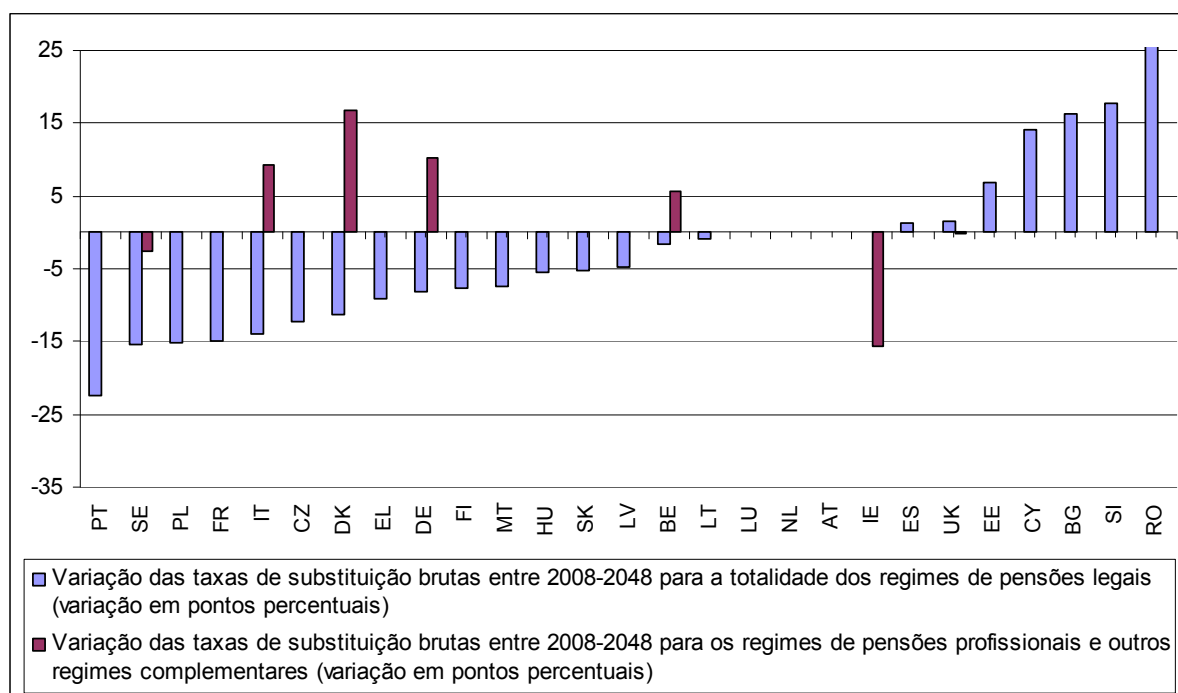
<sup>2</sup> A CE e o CPE estão a preparar a publicação, no relatório sobre o envelhecimento demográfico de 2012, de projeções a longo prazo atualizadas da despesa pública; a publicação está prevista para maio de 2012. Os valores referem-se às estimativas iniciais, que sugerem que as recentes reformas adicionais realizadas desde a publicação do relatório sobre o envelhecimento demográfico de 2009 num certo número de Estados-Membros conseguiram reduzir os aumentos futuros da despesa com as pensões.

## 2.2. Manter a adequação das prestações de reforma

As pensões – sobretudo as dos regimes públicos – são a principal fonte de rendimento dos europeus idosos, que constituem uma parte significativa e crescente da população da UE (120 milhões, o que corresponde a 24 % da população). Com efeito, o objetivo primordial dos regimes de pensões é garantir um rendimento adequado na reforma e permitir que as pessoas mais velhas tenham um nível de vida digno e gozem de independência económica, além de que as pensões desempenham igualmente um papel de estabilizadores automáticos. De um modo geral, este objetivo foi realizado em toda a UE, embora persistam lacunas importantes. As pessoas com mais de 65 anos têm um rendimento equivalente a quase 94 % do rendimento médio da população total<sup>3</sup>; no entanto, cerca de 22 % das mulheres com mais de 75 anos de idade encontram-se abaixo do limiar de pobreza<sup>4</sup>.

Embora as recentes reformas dos regimes públicos de pensões tenham, em geral, melhorado ou mantido o nível de proteção contra a pobreza, a maior parte delas irá resultar em taxas de substituição inferiores (das pensões em relação às remunerações anteriores) no futuro (figura 2).

**Figura 2: Variação projetada das taxas de substituição dos regimes de pensões legais e complementares entre 2008 e 2048 (em pontos percentuais).**



Fonte: Estudo do Subgrupo «Indicadores» (ISG) do Comité da Proteção Social sobre as taxas de substituição teóricas no período de 2008-2048.

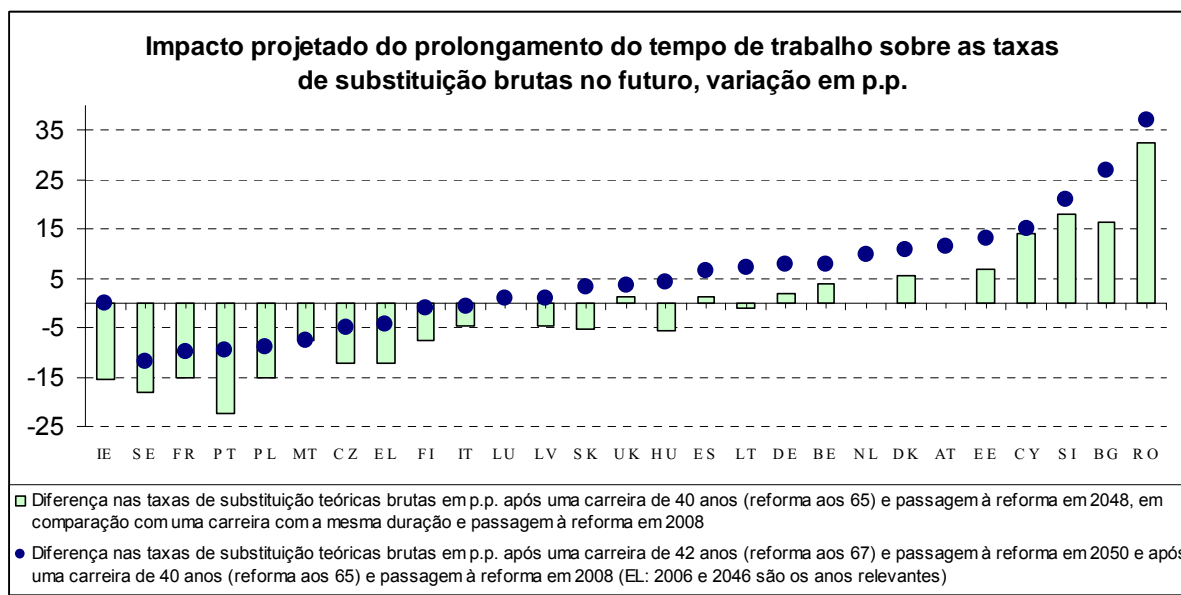
A redução esperada das taxas de substituição baseia-se, porém, no pressuposto de que a idade de reforma se mantém inalterada. Trabalhar até uma idade mais tardia pode contribuir para

<sup>3</sup> Eurostat, dados EU-SILC para 2009. Rendimento mediano equivalente das pessoas com mais de 65 anos em % do rendimento mediano da população total da UE-27. Entre os Estados-Membros, este nível varia entre cerca de 70 % e pouco mais de 100 %.

<sup>4</sup> Eurostat, dados EU-SILC para 2009.

manter, ou mesmo aumentar, o nível futuro das taxas de substituição. Este efeito é ilustrado na figura 3, que compara as taxas de substituição brutas das pessoas que se reformam atualmente aos 65 anos após uma carreira de 40 anos com as taxas de substituição das pessoas que se reformam numa idade mais avançada (aos 67, após uma carreira de 42 anos, mantendo-se inalterados todos os outros pressupostos) no futuro (figura 3).

**Figura 3 - Impacto projetado do prolongamento do tempo de trabalho sobre a variação das taxas de substituição entre 2008 e 2048**



Fonte: Estudo do ISG sobre as taxas de substituição teóricas em 2008–2048

As poupanças-reforma complementares podem também contribuir para assegurar taxas de substituição adequadas no futuro<sup>5</sup>. Alguns países adotaram medidas para complementar os seus regimes públicos de pensões por repartição com regimes privados por capitalização, mas, em muitos Estados-Membros, há uma grande margem para a criação de oportunidades de poupança-reforma complementar. Tal obrigaria, no entanto, a que os regimes privados por capitalização se tornassem mais seguros, mais eficientes em termos de custos e mais compatíveis com mercados de trabalho flexíveis e com a mobilidade.

Em alguns países, a crise demonstrou claramente que a capacidade dos regimes de pensões por capitalização para reduzir os riscos e absorver os choques tem de ser melhorada. A recessão e a subsequente deterioração das finanças públicas revelaram igualmente algumas deficiências no modo como certos Estados-Membros tinham procurado criar regimes de pensões privados obrigatórios.

<sup>5</sup> As poupanças-reforma complementares incluem pensões profissionais e individuais, seguros de vida e outras formas de acumulação de ativos que podem ser utilizados para manter o nível de vida após a reforma. Além disso, existem instrumentos (por exemplo, contra-hipotecas) que permitem às pessoas converter ativos (em geral, a sua casa) em rendimentos de reforma adicionais.

### 2.3. Aumentar a participação no mercado de trabalho das mulheres e dos trabalhadores mais velhos

O desafio do envelhecimento é, muitas vezes, ilustrado pela duplicação do rácio de dependência dos idosos (ou seja, a relação entre a população com 65 ou mais anos e a população na faixa etária dos 15-64 anos), que passará de 26 % em 2010 para 50 % em 2050. No entanto, a verdadeira questão é o rácio de dependência económica, que corresponde ao número de pessoas desempregadas e pensionistas em percentagem do número de pessoas empregadas. Se a Europa atingir o objetivo de emprego definido pela estratégia Europa 2020 – que preconiza uma taxa de emprego de 75 % na faixa etária dos 20-64 anos – e forem feitos mais progressos no período 2020-2050, o rácio de dependência económica apenas passará dos atuais 65 % para 79 % em 2050<sup>6</sup>.

Muitos países têm ainda uma margem considerável para melhorar a futura adequação e sustentabilidade dos seus regimes de pensões através do aumento das taxas de emprego, não apenas nas faixas etárias superiores, mas também entre os grupos que apresentam taxas de emprego mais baixas, como as mulheres, os migrantes e os jovens. Atingir os objetivos fixados pela UE em matéria de emprego ou igualar o desempenho dos países com melhores resultados poderia quase neutralizar os efeitos do envelhecimento da população sobre o peso das pensões no PIB.

Os regimes de pensões influenciam os padrões de reforma e, por conseguinte, a oferta de mão-de-obra e o rácio de dependência económica. Os principais parâmetros são a idade admissível para a reforma normal e a idade admissível para a reforma antecipada. Atualmente, cerca de um terço da vida adulta é passado na reforma e, se as políticas não mudarem, esta parte aumentará na mesma proporção que a esperança de vida. Além disso, a existência de vias de saída precoce do mercado de trabalho resultou numa taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos (55-64 anos) inferior a 50 % em 2010 na UE. Contudo, este valor agregado para o conjunto da UE oculta diferenças importantes entre os Estados-Membros, pois essa taxa varia entre os 30,2 % em Malta e os 70,5 % na Suécia (ver figura 4). Além disso, as taxas de emprego das mulheres mais velhas (38,6 %) são significativamente inferiores às dos homens (54,6 %).

Todavia, a tendência para a reforma antecipada observada nas últimas décadas sofreu uma inversão. A taxa de emprego da faixa etária 55-64 anos aumentou na UE-27, tendo passado de 37,7 % em 2001 para 46,3 % em 2010. Além do mais, as reformas dos regimes de pensões já adotadas nos Estados-Membros – que, em muitos casos, serão aplicadas de forma gradual ao longo do tempo – poderão resultar em importantes aumentos das taxas de participação dos trabalhadores mais velhos. Mas há ainda muito por fazer. A participação na força de trabalho é ainda demasiado baixa nas faixas etárias imediatamente abaixo da idade da reforma, sendo os progressos demasiado limitados. Uma idade da reforma fixa em combinação com opções fáceis de saída precoce do mercado do trabalho irá criar desequilíbrios crescentes entre os

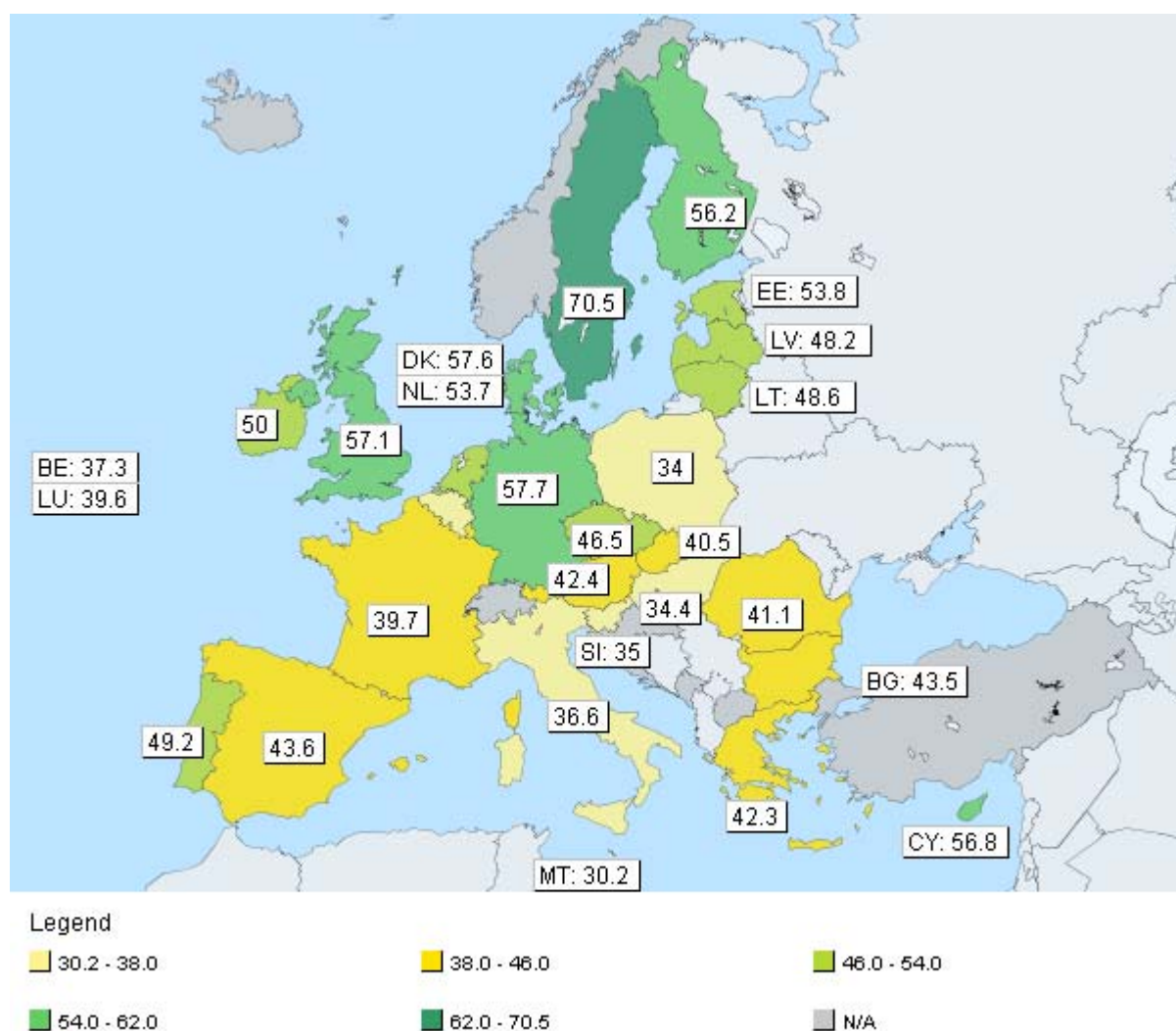
---

<sup>6</sup> Cálculo baseado no *Dependency Ratio Calculator* (calculador do rácio de dependência) da Câmara Federal do Trabalho austríaca, Viena. O rácio de dependência económica é definido como o número de pensionistas (incluindo por reforma antecipada e invalidez) e desempregados em relação ao número de pessoas empregadas. Principal pressuposto para 2050: aumento da taxa de emprego na faixa etária dos 20-64 anos para 79,6 % (este nível de emprego foi atingido em 2008 nos três países com melhor desempenho: SE, DK, NL). Dados: Inquérito às Forças de Trabalho, Relatório sobre o Envelhecimento Demográfico de 2009, Eurostat 2008.

anos passados em atividade e os anos passados na reforma. É essencial reformar os regimes de pensões para aumentar a taxa de participação no mercado de trabalho, a fim de promover o crescimento económico e estabelecer uma base sólida para pensões sustentáveis e adequadas.

O êxito das reformas que visam aumentar a idade admissível para a reforma (inclusivamente através da eliminação progressiva dos regimes de reforma antecipada) dependerá, no entanto, da existência de melhores oportunidades que permitam tanto aos homens como às mulheres mais velhos permanecer no mercado de trabalho. Para este efeito, haverá, por exemplo, que adaptar os locais de trabalho e a organização do trabalho, promover a aprendizagem ao longo da vida, aplicar políticas com uma boa relação custo-eficácia destinadas a conciliar a vida profissional, a vida privada e a vida familiar, tomar medidas para apoiar o envelhecimento saudável e combater as desigualdades entre homens e mulheres e a discriminação em razão da idade. Além disso, essas reformas só serão politicamente aceites se forem consideradas justas. Será assim necessário ter em conta o facto de que a capacidade de trabalho – e de encontrar emprego – varia muito entre os indivíduos, e que a esperança de vida e o estado de saúde aos 60 ou 65 anos de idade tende a ser inferior para os operários que começaram a trabalhar muito jovens.

**Figura 4 - Taxas de emprego dos trabalhadores mais velhos (55-64 anos) nos Estados-Membros da UE em 2010**



Fonte: ESTAT



## **2.4. Papel desempenhado pelos Estados-Membros e pela UE no domínio das pensões**

Os Estados-Membros são os principais responsáveis pela conceção dos seus regimes de pensões, de acordo com as circunstâncias nacionais. No entanto, o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia exige que a UE apoie e complete as atividades dos Estados-Membros no domínio da proteção social (artigo 153.º) e tenha em conta a garantia de uma proteção social adequada na definição e execução das suas políticas (artigo 9.º).

Muitas das competências e iniciativas políticas da UE afetam os regimes e as políticas nacionais de pensões. Até agora, a UE tem tomado medidas para resolver questões muito específicas relacionadas com as pensões de modo algo fragmentado; exemplos dessas medidas são a supressão de obstáculos à livre circulação de pessoas, a definição da maneira como os prestadores de pensões privados podem beneficiar do mercado interno, a promoção da igualdade entre homens e mulheres, a luta contra a discriminação e a monitorização da sustentabilidade orçamental. Tendo em conta a magnitude e a interdependência dos desafios macroeconómicos, sociais e de emprego relacionados com as pensões, é necessário adotar uma abordagem mais global.

A UE dispõe de uma vasta gama de instrumentos políticos capazes de ajudar os Estados-Membros a fornecer pensões adequadas de forma sustentável. No Livro Verde de 2010 sobre as pensões, a Comissão sublinhou a importância de tratar a questão das pensões de forma global e de otimizar as sinergias entre todos os domínios de intervenção. A estratégia Europa 2020 e o reforço da governação económica a nível europeu fornecem um quadro mais robusto para examinar de modo crítico os regimes de pensões. Reconhece-se assim que as pensões, que desempenham um papel vital na vida de muitos cidadãos da UE, são igualmente uma das rubricas com mais peso na despesa pública, pelo que constituem uma preocupação comum dos Estados-Membros. Para além de uma estreita cooperação com os governos dos Estados-Membros (designadamente no âmbito do Comité da Proteção Social, do Comité de Política Económica e do Comité do Emprego), importa assegurar que outros intervenientes não governamentais possam participar no debate sobre a forma de obter pensões adequadas, sustentáveis e seguras.

O presente Livro Branco respeita as responsabilidades dos Estados-Membros. O seu objetivo consiste em orientar os instrumentos políticos da UE no sentido de prestar um maior apoio aos esforços dos Estados-Membros em matéria de reforma das pensões; para tal, propõe um conjunto de iniciativas que se reforçam mutuamente, que vão desde a legislação sobre incentivos financeiros à coordenação política, passando pela monitorização dos progressos alcançados na realização dos objetivos comuns no quadro integrado e abrangente que constitui a estratégia Europa 2020.

## **3. A NECESSIDADE DE REFORMAR OS REGIMES DE PENSÕES**

O desafio que se coloca às políticas em matéria de pensões é o de criar um sistema que seja sustentável do ponto de vista financeiro, de modo a que o objetivo básico dos regimes de pensões – a saber, garantir um rendimento adequado na reforma e permitir que as pessoas mais velhas tenham um nível de vida digno e gozem de independência económica – possa ser atingido.

Nas suas Análises Anuais do Crescimento de 2011<sup>7</sup> e 2012<sup>8</sup>, a Comissão apresentou orientações essenciais para as reformas dos regimes de pensões, que contribuem para a consolidação orçamental favorável ao crescimento e asseguram a adequação e a sustentabilidade das pensões. Para atingir estes objetivos, as Análises Anuais do Crescimento sublinharam a importância de garantir um melhor equilíbrio entre o número de anos passados a trabalhar e o número de anos de reforma, bem como de promover a constituição de poupanças-reforma complementares. Mais especificamente, a Comissão recomendou o seguinte:

- a) associar a idade da reforma ao aumento da esperança de vida;
- b) limitar o acesso aos regimes de reforma antecipada e outras vias de saída precoce do mercado de trabalho;
- c) apoiar o prolongamento da vida profissional, proporcionando um melhor acesso à aprendizagem ao longo da vida, adaptando os locais de trabalho a uma mão-de-obra mais diversificada, criando oportunidades de emprego para os trabalhadores mais velhos e apoiando o envelhecimento ativo e saudável;
- d) alinhar a idade de reforma das mulheres e dos homens; e
- e) apoiar o desenvolvimento de poupanças-reforma complementares, no intuito de melhorar o rendimento dos reformados.

A aplicação bem sucedida das reformas segundo estas orientações contribuirá para tornar os regimes de pensões mais sustentáveis e, assim, ajudar os Estados-Membros a oferecer aos seus cidadãos rendimentos adequados na velhice, mesmo num contexto demográfico muito menos favorável.

As reformas da segurança social em consonância com as recomendações das Análises Anuais do Crescimento progrediram significativamente em vários países (mais recentemente, na República Checa, na Grécia, em Espanha e em Itália; ver o anexo 3 para as reformas mais recentes dos regimes de pensões). No entanto, é urgente avançar com outras medidas políticas. Encontram-se descritas abaixo as componentes essenciais para o sucesso das reformas segundo as Análises Anuais do Crescimento.

### **3.1. Equilíbrio entre o tempo passado a trabalhar e o tempo na reforma**

#### *3.1.1. Associar a idade de reforma ao aumento da esperança de vida*

As recomendações específicas por país em matéria de pensões, adotadas em julho de 2011, destacam vivamente a necessidade de manter os trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho durante mais tempo, designadamente aumentando a idade de reforma e associando esta ao aumento da esperança de vida. Em primeiro lugar, o aumento da idade efetiva de reforma compensaria, em certa medida, o aumento da longevidade que já ocorreu e não foi tido em consideração nos cálculos das pensões. Em segundo, associar a idade da reforma à esperança de vida poderia seguidamente contribuir para estabilizar o equilíbrio entre anos de trabalho e anos de reforma. Este aspeto assume uma importância vital para a sustentabilidade

---

<sup>7</sup> COM(2011) 11 final, de 12.1.2011.

<sup>8</sup> COM(2011) 815 final, de 23.11.2011.

futura. As simulações apresentadas no Relatório de Sustentabilidade de 2009 da Comissão sugerem que aumentar a idade de reforma para ter em conta o aumento futuro da esperança de vida poderia resultar em poupanças orçamentais correspondentes a mais de metade do aumento previsto da despesa com as pensões nos próximos 50 anos<sup>9</sup>.

Alguns Estados-Membros tentam adiar a idade de reforma através do aumento do número de anos de contribuição exigidos para a obtenção de uma pensão completa ou associando a idade de reforma ao aumento da esperança de vida (por exemplo, República Checa, Grécia, França e Itália). Outros estabelecem uma associação entre o nível das prestações de pensão e o aumento da esperança de vida (por exemplo, Portugal), ao passo que noutros ainda o nível das prestações depende do equilíbrio financeiro do regime de pensões (por exemplo, a Alemanha e a Suécia), o qual será afetado pela evolução demográfica e pelo aumento da esperança de vida. A maioria dos Estados-Membros dá ao trabalhador a possibilidade de obter uma pensão mais elevada se trabalhar durante mais tempo, o que lhe permite compensar a diminuição do valor das pensões numa determinada idade de reforma, preservando assim a adequação da pensão.

O aumento da idade efetiva de reforma não é uma questão de favorecer os interesses dos jovens contra os dos mais velhos, mas sim de encontrar o justo equilíbrio entre esses interesses. O facto de permanecer ativo durante mais alguns dos anos de vida ganhos não significa que as pessoas mais velhas sejam privadas da sua merecida reforma em benefício dos jovens. Também não significa que os trabalhadores mais velhos mantenham postos de trabalho que de outra forma ficariam à disposição dos trabalhadores mais jovens. Com efeito, os Estados-Membros que apresentam as mais altas taxas de emprego dos trabalhadores mais velhos têm também algumas das mais baixas taxas de desemprego juvenil. A longo prazo, o número de postos de trabalho não é fixo, dependendo antes, nomeadamente, da oferta de trabalhadores qualificados, que constitui uma força motriz do crescimento económico. O aumento da disponibilidade dos trabalhadores mais velhos e mais experientes irá reforçar o potencial de crescimento da Europa, criando assim mais oportunidades e melhores condições de vida tanto para os jovens como para os mais velhos. Oferecer melhores oportunidades às pessoas de todas as idades é uma das principais preocupações do Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações 2012.

### *3.1.2. Restringir o acesso à reforma antecipada*

As reformas dos regimes de pensões destinadas a manter as pessoas mais tempo no mercado de trabalho devem também dar prioridade à supressão das possibilidades injustificadas de reforma antecipada, que podem ser aplicáveis a todos os trabalhadores ou a determinadas profissões.

---

<sup>9</sup> As estimativas indicam que, se se associar a idade de reforma à esperança de vida, o rácio entre a despesa pública com pensões e o PIB, para o conjunto da UE, será, em 2060, inferior em cerca de 1,75 pontos percentuais do PIB ao do cenário de base, para o qual o aumento projetado desse rácio é de 2,4 pontos percentuais do PIB. Assim, aumentar a idade de reforma e a idade efetiva de reforma com o intuito de automaticamente refletir os ganhos futuros em matéria de esperança de vida contribuiria muito significativamente para o progresso da sustentabilidade orçamental. Relatório da Comissão Europeia e do Comité de Política Económica (2009): «2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)», *European Economy*, n.º 2, e Comissão Europeia (2009). «2009 Sustainability Report», *European Economy*, n.º 9.

Em alguns Estados-Membros (Áustria, Bélgica e Luxemburgo, por exemplo), o regime legal de pensões permite que as pessoas com uma carreira contributiva completa se reformem antes da idade normal de reforma. Assim, as reformas dos regimes de pensões não devem centrar-se apenas no aumento da idade da reforma, mas também, se for caso disso, na duração dos períodos contributivos, que também tem de refletir o aumento da esperança de vida. Ter em conta os períodos contributivos (mesmo se a duração exigida aumentar a par da esperança de vida) permite que os regimes de pensões sejam justos para com as pessoas que tenham iniciado a sua carreira cedo (geralmente, os trabalhadores não qualificados que, com frequência, têm pior saúde e uma esperança de vida mais reduzida).

Os Estados-Membros reformam os seus regimes de reforma antecipada de diferentes maneiras. Os empregadores podem ser obrigados a suportar a totalidade – ou, pelo menos, uma parte importante – dos custos das prestações de reforma antecipada. Os trabalhadores em postos de trabalho particularmente árduos ou perigosos podem ter a possibilidade de escolher alternativas à reforma antecipada, tais como a mobilidade profissional. Alguns Estados-Membros estão a endurecer as regras de admissibilidade, por exemplo através do aumento da idade admissível para a reforma. Além disso, certos países estão também a reduzir os níveis de prestações concedidas por regimes especiais ou mesmo a suprimir esses regimes. Sempre que se eliminam as opções de reforma antecipada, é importante assegurar que são dadas às pessoas em causa condições para trabalhar mais tempo ou, se tal não for possível, que lhes são garantidos rendimentos adequados.

### *3.1.3. Apoiar o prolongamento da vida profissional*

A supressão progressiva dos regimes de reforma antecipada e o aumento da idade de reforma devem ser acompanhados por medidas adequadas – em matéria de saúde, local de trabalho e emprego – que permitam aos trabalhadores permanecer mais tempo no mercado de trabalho. Na ausência de tais medidas, o impacto sobre as finanças públicas poderia ser muito menos favorável, pois as reformas que visam alterar a idade da reforma conduziriam a um aumento do número de pessoas dependentes de outros tipos de prestações (por exemplo, de invalidez, desemprego ou assistência social). Por outro lado, as poupanças realizadas pelos orçamentos públicos poderiam resultar do facto de os trabalhadores mais velhos receberem pensões inferiores, se não pudessem continuar a trabalhar até à idade normal de reforma. O resultado seria um risco mais elevado de pobreza na velhice.

A fim de assegurar a futura adequação e sustentabilidade das pensões, é indispensável estabelecer, nos Estados-Membros, um verdadeiro diálogo congregando governos, parceiros sociais e outros intervenientes, a fim de criar um consenso sobre as políticas de criação de oportunidades para trabalhar mais tempo, garantindo simultaneamente a solidariedade com as pessoas que não estão em condições de o fazer. Será também importante explicar que, à medida que a esperança de vida aumenta, trabalhar durante mais tempo não implica que as pessoas gozem de menos anos de reforma.

Um fator que se reveste de grande importância é o estado de saúde das pessoas que estão próximas da idade da reforma, dado que tal afeta a capacidade e a vontade de continuar a trabalhar e, por conseguinte, tem um impacto sobre o mercado de trabalho. O investimento na prevenção das doenças, na promoção do envelhecimento ativo e saudável e em cuidados de saúde com uma melhor relação custo-eficácia é importante para manter e otimizar o bem-estar e a produtividade dos trabalhadores e permitir-lhes continuar a trabalhar até mais tarde. Isto,

por sua vez, ajudará a reduzir as reformas antecipadas causadas por doença, contribuirá para aumentar a participação no mercado de trabalho das pessoas com mais de 55 anos e reduzirá a pressão sobre as pensões.

Outras medidas incluem a revisão das idades obrigatórias de reforma que não se justificam, a promoção da saúde e da segurança no trabalho, o acesso à aprendizagem ao longo da vida, a adaptação dos locais de trabalho às necessidades dos trabalhadores mais velhos e a flexibilização dos regimes de trabalho (combinando, por exemplo, o trabalho a tempo parcial com uma pensão parcial). Existe a possibilidade de desenvolver «segundas carreiras» e postos de trabalho de «final de carreira» adequados. Importa igualmente eliminar os desincentivos ao emprego e ao prolongamento da vida profissional das mulheres e dos homens nos sistemas fiscais e de prestações e nos sistemas de remuneração. Tendo em conta que existem diferenças significativas entre as taxas de emprego das mulheres e dos homens na faixa etária dos 55 aos 64 anos, todas as iniciativas terão de prestar especial atenção aos aspetos de género no que diz respeito ao prolongamento da vida profissional e ao envelhecimento ativo, devendo prever-se medidas que facilitem a conciliação do trabalho e das responsabilidades em matéria de prestação de cuidados e que reduzam as disparidades entre homens e mulheres no que toca ao emprego e à remuneração. O Fundo Social Europeu (FSE) pode desempenhar um papel importante no reforço da capacidade dos decisores políticos, dos empregadores e dos trabalhadores para eliminar os obstáculos que se levantam às mulheres e ao prolongamento da vida profissional e para realizar os progressos necessários para melhorar a empregabilidade dos trabalhadores mais velhos de ambos os géneros.

#### *3.1.4. Reduzir as disparidades entre homens e mulheres em matéria de pensões*

Em treze Estados-Membros, a idade de reforma das mulheres era ainda inferior à dos homens em 2009. No entanto, com base na legislação atualmente em vigor, dezoito Estados-Membros terão alinhado a idade de reforma dos dois géneros em 2020. Dos 27 Estados-Membros, cinco têm planos de mais longo prazo para alinhar as idades de reforma, sendo que apenas quatro deles não dispõem de legislação em vigor neste domínio (ver o anexo 3 para os pormenores relativos a cada país). O alinhamento da idade de reforma das mulheres e dos homens pode contribuir significativamente para o aumento da participação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, bem como para a melhoria dos rendimentos das mulheres, devendo por isso ser aplicado de imediato.

Esse alinhamento tem de ser considerado no contexto mais alargado das disparidades entre os géneros em matéria de pensões, que resultam das diferenças existentes entre os homens e as mulheres no que diz respeito ao emprego, à remuneração e às contribuições, bem como às interrupções da carreira e ao trabalho a tempo parcial para fins de prestação de cuidados. A persistência das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho leva a que os direitos de pensão das mulheres sejam inferiores. Assim, resolver o problema da adequação e da sustentabilidade dos regimes de pensões exige uma combinação de políticas de emprego e de pensões destinadas a eliminar as diferenças de género nos rendimentos das pensões. Há que encontrar soluções mais eficazes que não se baseiem na presunção de que cada género desempenha papéis específicos; pode por exemplo recorrer-se aos créditos por prestação de cuidados, disponibilizados tanto aos homens como às mulheres e capazes de preservar a sustentabilidade dos regimes de pensões, designadamente por facilitarem o regresso ao mercado de trabalho.

A redução das desigualdades entre homens e mulheres graças a medidas que facilitem a conciliação da vida profissional com a vida privada pode igualmente ter benefícios indiretos a

longo prazo para os regimes de pensões, pois torna mais fácil constituir família, o que reforça as taxas de natalidade e atenua o declínio de longo prazo da população em idade ativa.

### **3.2. *Desenvolver a poupança-reforma complementar privada***

As poupanças-reforma complementares terão de desempenhar um papel mais importante para assegurar a futura adequação das pensões, pelo que os Estados-Membros terão de encontrar formas de melhorar a relação custo-eficácia e a segurança dos regimes complementares de reforma e de tornar equitativo o acesso a estes regimes. Para este efeito, são também importantes os incentivos fiscais e outros tipos de incentivos financeiros, bem como a negociação coletiva. Estes instrumentos estão a ser utilizados de formas muito diferentes nos vários países da UE, havendo por isso uma margem considerável para a aprendizagem mútua. É igualmente crucial ter em conta os aspetos relacionados com a igualdade de género para evitar o aumento das disparidades entre homens e mulheres, já que estas últimas dispõem atualmente de menos oportunidades para constituir poupanças-reforma complementares do que os homens.

A crise veio expor a vulnerabilidade dos regimes de pensões por capitalização às crises financeiras e às recessões económicas. Por outro lado, tornou clara a necessidade de repensar o quadro regulador e a conceção dos regimes de pensões a fim de melhorar a segurança das pensões privadas. A UE tem competências legislativas neste domínio, estando já em vigor dois instrumentos: a diretiva relativa à proteção dos trabalhadores assalariados em caso de insolvência do empregador<sup>10</sup> e a diretiva relativa às atividades e à supervisão das instituições de realização de planos de pensões profissionais (IRPPP)<sup>11</sup>. A consulta sobre o Livro Verde confirmou que o mercado único é um instrumento fundamental para apoiar a adequação e a sustentabilidade orçamental das pensões. Existe um potencial inexplorado para a realização de mais ganhos de eficiência através de economias de escala, da diversificação do risco e da inovação. A UE pode reforçar o seu quadro regulador para apoiar a realização de planos de pensões profissionais no contexto do sistema global de pensões dos Estados-Membros e para contribuir para a redução do custo das pensões. A Diretiva IRPPP será por isso revista com o objetivo de facilitar a atividade transfronteiriça das IRPPP e modernizar a sua supervisão, tendo em conta os diferentes tipos de IRPPP existentes nos Estados-Membros. Além disso, há que melhorar a qualidade dos produtos financeiros de poupança-reforma individual não ligados ao emprego, tais como os regimes do terceiro pilar e outros produtos financeiros utilizados para complementar o rendimento dos idosos. É indispensável melhorar a informação e a proteção dos consumidores para reforçar a confiança dos trabalhadores e dos investidores em produtos financeiros de poupança-reforma.

Uma maior dependência dos regimes complementares de pensões poderá ter como consequência que as pessoas que vão viver para outro Estado-Membro percam uma parte significativa dos seus direitos de pensão. Os seus direitos em matéria de segurança social são garantidos pela legislação da UE (em especial o Regulamento (CE) n.º 883/2004<sup>12</sup>), mas os regimes privados ficam fora do âmbito de aplicação desse regulamento. É, pois, importante adotar medidas que impeçam os regimes complementares de pensões de constituírem obstáculos à mobilidade profissional e à flexibilidade do mercado de trabalho, que contribuem

---

<sup>10</sup> Diretiva 2008/94/CE de 22 de outubro de 2008.

<sup>11</sup> Diretiva 2003/41/CE de 3 de junho de 2003.

<sup>12</sup> Regulamento (CE) n.º 883/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social.

diretamente para o aumento do crescimento económico da UE, sem que se verifique um impacto adverso sobre a prestação global das pensões complementares.

Os cidadãos que trabalham noutra Estado-Membro precisam não apenas de preservar os seus direitos de pensão aí acumulados, mas também de saber com clareza quais são os seus direitos de pensão acumulados no âmbito de regimes de pensões legais e profissionais. A solução poderia passar pela criação de serviços de rastreamento das pensões em toda a UE, semelhantes aos que já existem em alguns Estados-Membros. Estes serviços podem fornecer aos cidadãos informações exatas e atualizadas sobre os seus direitos de pensão, bem como projeções dos seus rendimentos após a reforma provenientes de regimes de pensões legais e profissionais. Será assim possível demonstrar aos cidadãos as vantagens de trabalhar mais tempo e de constituir poupanças-reforma complementares de modo a manter um rendimento adequado na reforma. Uma harmonização mínima das principais características dos serviços de rastreamento a nível nacional permitir-lhes-ia ficar interligados e formar uma rede europeia de serviços de rastreamento.

#### 4. UTILIZAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DA UE

Tendo em conta que as políticas nacionais em matéria de pensões constituem, cada vez mais, uma preocupação generalizada, a ajuda prestada pela UE aos Estados-Membros no que diz respeito à realização dos objetivos de adequação e sustentabilidade das pensões assume uma importância crescente.

A UE pode congrega uma série de instrumentos políticos para promover pensões adequadas, seguras e sustentáveis, mas os Estados-Membros continuam, claramente, a ser os principais responsáveis pela realização destes objetivos.

**Legislação:** A UE não tem poderes para legislar sobre a *conceção* enquanto tal dos regimes de pensões nos Estados-Membros; pode, contudo, legislar sobre questões que afetam o funcionamento do mercado interno (livre circulação de pessoas, livre prestação de serviços, proteção dos consumidores), a fim de combater a discriminação (em razão do género e da idade, em particular) e de proteger os direitos dos trabalhadores. Está já em vigor um certo número de regulamentos e diretivas que afetam os regimes de pensões nos Estados-Membros. Além disso, a UE pode promover medidas jurídicas não vinculativas («soft law»), tais como códigos de boas práticas.

**Financiamento:** A UE pode igualmente mobilizar fundos para realizar determinados objetivos políticos relacionados com as pensões. O Fundo Social Europeu é de longe, o instrumento europeu mais importante para o efeito, podendo ser utilizado para melhorar a empregabilidade e criar mais oportunidades no mercado de trabalho para os trabalhadores mais velhos. Existem vários instrumentos de financiamento de menor dimensão em domínios políticos como o emprego e a política social (PROGRESS), a saúde pública e a aprendizagem ao longo da vida; estes instrumentos podem ser utilizados para apoiar o desenvolvimento de políticas mais eficazes nos Estados-Membros, designadamente através da aprendizagem mútua.

**Coordenação das políticas:** A estratégia Europa 2020 implica uma maior coordenação das políticas nacionais no contexto do Semestre Europeu, com base, nomeadamente, nas recomendações específicas por país. Este processo é sustentado pelo trabalho dos comités relevantes, designadamente o Comité de Política Económica, o Comité da Proteção Social e o

Comité do Emprego, que examinam em pormenor os desafios específicos relacionados com a adequação e a sustentabilidade das pensões e o prolongamento da vida profissional.

O presente Livro Branco propõe um conjunto abrangente de iniciativas a adotar à escala da UE em apoio das reformas dos regimes de pensões nacionais. Estas iniciativas dizem respeito às duas principais áreas de reforma reconhecidas nas Análises Anuais do Crescimento, a saber, o equilíbrio entre o tempo passado a trabalhar e o tempo na reforma e o desenvolvimento da poupança-reforma privada complementar. O Livro Branco destaca igualmente a importância de garantir a continuação do processo global iniciado pelo Livro Verde, graças à melhoria das ferramentas de coordenação e de monitorização. Estão definidas no anexo 1 as ações específicas a desenvolver, por exemplo, em matéria de transferibilidade das pensões ou de revisão da diretiva IRPPP, ou ainda uma série de medidas para permitir que as pessoas permaneçam mais tempo no mercado de trabalho. O presente Livro Branco constitui, portanto, uma base importante para o estabelecimento de uma cooperação frutuosa com os Estados-Membros, o Parlamento Europeu e os parceiros sociais.

## 5. CONCLUSÃO

Muitos dos regimes de pensões existentes na União Europeia têm de ser ajustados em certa medida para poderem assegurar pensões adequadas de forma sustentável. Esta necessidade foi salientada na Análise Anual do Crescimento relativa a 2011 efetuada pela Comissão, tendo-se traduzido na elaboração de recomendações específicas por país em matéria de pensões que foram endereçadas à maioria dos Estados-Membros. Na sua Análise Anual do Crescimento para 2012, a Comissão voltou a salientar a necessidade de se efetuarem reformas exaustivas dos regimes de pensões, apoiadas por medidas do mercado de trabalho que permitam às mulheres e aos homens trabalhar durante mais tempo. Em apoio destas recomendações, o presente Livro Branco apresenta uma estratégia destinada a tornar as pensões adequadas, sustentáveis e seguras ao longo das próximas décadas. Não há dúvida de que os desafios, nomeadamente os relacionados com as alterações demográficas e a sustentabilidade das finanças públicas, são de monta, mas existem meios de os superar.

A atual crise da dívida soberana torna claro que é muito importante para o conjunto da União Europeia que todos os Estados-Membros consigam responder aos atuais desafios no domínio dos regimes de pensões. Por conseguinte, as reformas dos regimes de pensões devem ficar sujeitas a uma vigilância estreita no contexto da estratégia Europa 2020. É necessária uma abordagem mais europeia para superar os desafios que se levantam aos regimes de pensões, em consonância com as sucessivas conclusões do Conselho Europeu que preconizam uma coordenação mais estreita da política económica. É chegado o momento de agir e de implementar, de forma decisiva, as ações apresentadas no presente Livro Branco. Os Estados-Membros, as instituições europeias e todos os intervenientes, em especial os parceiros sociais, têm de conjugar esforços para responder em conjunto e no âmbito das respetivas atribuições aos desafios levantados pelo envelhecimento da população. Os regimes de pensões têm de contribuir para o crescimento na Europa através da promoção do envelhecimento ativo, mas, ao mesmo tempo, é indispensável que continuem a ser um instrumento adequado e sustentável no cerne do modelo social europeu, capaz de manter o nível de vida dos europeus mais velhos.



**ANEXO 1:**  
**Iniciativas da UE em apoio dos esforços dos Estados-Membros**

**1. EQUILÍBRIO ENTRE O TEMPO PASSADO A TRABALHAR E O TEMPO NA REFORMA**

Para se alcançar um melhor equilíbrio entre o número de anos passados a trabalhar e o número de anos de reforma é necessário proceder a ajustamentos dos regimes de pensões, aumentar a idade de reforma e reforçar os incentivos para que as pessoas trabalhem mais tempo. No entanto, o grau em que essas medidas se refletirão no aumento da idade efetiva de reforma e da participação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho dependerá da adoção de medidas que permitam a estes trabalhadores permanecer no mercado de trabalho.

- (1) No quadro da estratégia Europa 2020, a Comissão **acompanhará de perto e incentivará as reformas do mercado de trabalho e dos regimes de pensões**, em consonância com as Análises Anuais do Crescimento e as recomendações específicas por país, tendo como objetivo retardar a passagem à reforma, designadamente através do alinhamento da idade de reforma das mulheres e dos homens, quando isso não tenha ainda sido feito, e da associação da idade de reforma ao aumento da esperança de vida.
- (2) A Comissão apoiará o Comité do Emprego, o Comité de Política Económica e o Comité da Proteção Social na **supervisão multilateral das reformas dos regimes de pensões** e oferecerá **apoio financeiro** aos Estados-Membros, através do programa PROGRESS e do futuro Programa para a Mudança e a Inovação Social, a fim de facilitar a aprendizagem mútua e a definição de políticas.
- (3) A Comissão convidará os comités relevantes (por exemplo, o Comité da Proteção Social e o Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens) a **identificar, e recomendar, boas práticas no âmbito da redução das disparidades entre homens e mulheres ao nível das pensões** (por exemplo, promoção da igualdade de remuneração, direitos de pensão mínimos, créditos por prestação de cuidados, repartição dos direitos de pensão em caso de divórcio).
- (4) **Em 2012, Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações**, a Comissão promoverá uma maior sensibilização para as possibilidades e as vantagens de trabalhar durante mais tempo e incentivará a divulgação de boas práticas de gestão do fator «idade» nos locais de trabalho e nos mercados laborais.
- (5) No âmbito da estratégia Europa 2020, a Comissão intensificará o seu **apoio à coordenação das políticas e à ação conjunta tendo em vista criar condições para que os trabalhadores mais velhos, sobretudo as mulheres, permaneçam mais tempo no mercado de trabalho e incentivá-los nesse sentido**. Para esse efeito, promover-se-á o trabalho conjunto desenvolvido pelo Comité da Proteção Social e pelo Comité do Emprego sobre os obstáculos ao prolongamento da vida ativa - e as possibilidades neste domínio - decorrentes das especificidades de género, sobre o desenvolvimento de mercados de trabalho de final de carreira em todos os Estados-Membros e sobre os projetos em matéria de envelhecimento ativo e saudável realizados no âmbito da Parceira Europeia de Inovação.

- (6) No âmbito do diálogo social europeu, a Comissão **convidará os parceiros sociais a desenvolver formas de adaptar os locais de trabalho e as práticas do mercado de trabalho**, inclusive ao nível da gestão das carreiras, principalmente no que diz respeito a postos de trabalho penosos, de modo a facilitar o prolongamento da vida ativa das mulheres e dos homens. A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho e a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho fornecerão aconselhamento especializado ao nível da UE.
- (7) Tomando como base a sua proposta relativa ao **Fundo Social Europeu** para o período de programação de 2014-2020, a Comissão incentivará os Estados-Membros a recorrer ao FSE para **apoiar o envelhecimento ativo e saudável**, incluindo pela conciliação do trabalho e da vida familiar, e acompanhará atentamente os programas do FSE a fim de verificar se apoiam efetivamente as necessidades de reforma identificadas neste domínio nas recomendações específicas por país.
- (8) A Comissão consultará os parceiros sociais a fim de examinar **de que modo as idades de reforma obrigatórias injustificadas podem ser revistas** nos acordos coletivos e na legislação nacional.

## 2. DESENVOLVIMENTO DA POUPANÇA-REFORMA COMPLEMENTAR PRIVADA

O reforço do papel da poupança-reforma complementar privada depende, em primeiro lugar, de um melhor acesso aos regimes complementares e da sua boa relação custo-eficácia. Em muitos Estados-Membros, as possibilidades de poupança-reforma complementar através de regimes profissionais e de regimes do terceiro pilar estão pouco desenvolvidas e apresentam deficiências em termos de segurança e da relação custo-eficácia. Por conseguinte, obter-se-á valor acrescentado ao intensificar o apoio europeu a uma melhor cobertura das mulheres e dos homens e à divulgação de boas práticas, designadamente com vista a uma melhor orientação dos incentivos fiscais para os regimes de pensões por capitalização. Estes regimes podem ser promovidos pelos governos ou pelos parceiros sociais. Uma vez que as pessoas estarão futuramente mais dependentes dos regimes de poupança-reforma complementares, é necessário otimizar a segurança e o desempenho desses regimes. A melhoria da legislação e das disposições não vinculativas da UE pode contribuir significativamente para atingir esse objetivo. Por último, os regimes complementares de pensões têm de ser compatíveis com os requisitos de flexibilidade do mercado de trabalho e de mobilidade profissional.

- (9) A partir de 2012, a Comissão colaborará com os Estados-Membros, de acordo com uma abordagem baseada nas melhores práticas, a fim de avaliar e otimizar a **eficiência e a relação custo-eficácia dos incentivos fiscais e de outros incentivos aos regimes de pensões privados**, incluindo através de uma melhor orientação dos incentivos para as pessoas que de outro modo não poderiam obter pensões adequadas. A Comissão prestará igualmente apoio financeiro aos Estados-Membros e aos parceiros sociais que desejem **criar regimes complementares de pensões com uma boa relação custo-eficácia**, a fim de os ajudar a tirar partido das boas práticas e experiências dos outros países.
- (10) A Comissão convidará o Comité da Proteção Social a **reexaminar as boas práticas no domínio das declarações de pensão individuais**, com o objetivo de incentivar os Estados-Membros a prestar **melhor informação aos particulares a fim de lhes**

**permitir planear a reforma** e tomar decisões sobre as poupanças que terão de efetuar através de regimes complementares de pensões.

- (11) A Comissão apresentará, em 2012, uma proposta legislativa de **revisão da Diretiva IRPPP**. A revisão tem como objetivo manter condições equitativas em relação à diretiva Solvência II e promover uma maior atividade transfronteiriça neste domínio, bem como contribuir para melhorar a situação geral em matéria de pensões na UE, ajudando deste modo, a responder aos desafios do envelhecimento demográfico e da dívida pública.
- (12) Em 2012, a Comissão tomará iniciativas para assegurar uma **proteção mais eficaz dos direitos de pensão dos trabalhadores no âmbito dos regimes profissionais em caso de insolvência do empregador**, com base no artigo 8.º da Diretiva 2008/94/CE, tendo em conta uma avaliação horizontal da aplicação da diretiva em toda a UE e a jurisprudência do TJCE.
- (13) A Comissão apresentará, até 2013, uma iniciativa destinada a **melhorar a qualidade dos produtos de reforma do terceiro pilar** para homens e mulheres e **melhorar as normas de informação e proteção dos consumidores** através de **códigos voluntários**, bem como, eventualmente, de um sistema de certificação da UE para tais produtos, assente, quando adequado, nas medidas de melhoria da informação dos consumidores sobre os «pacotes de produtos de investimento de retalho» (PPIR) previstas para 2012.
- (14) Em colaboração com as partes interessadas, designadamente os parceiros sociais, o setor das pensões e organismos consultivos como o Fórum das Pensões e o Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens, a Comissão elaborará um **código de boas práticas para os regimes de pensões profissionais** (segundo pilar), que abordará questões como a melhor cobertura dos trabalhadores, a fase de desembolso, a limitação e partilha dos riscos, a relação custo-eficácia e a absorção de choques.
- (15) Em 2012, a Comissão, em estreita cooperação com o Conselho e o Parlamento Europeu, reatará os seus trabalhos sobre a **diretiva relativa à transferibilidade das pensões** que fixará normas mínimas para a aquisição e a manutenção dos direitos a pensão complementar. Paralelamente à promoção da mobilidade transfronteiriça das pensões para todas as profissões, a Comissão prosseguirá igualmente os trabalhos em curso sobre um **fundo de pensões pan-europeu para investigadores**.
- (16) Em 2012, a Comissão analisará a oportunidade de **alargar o âmbito de aplicação do Regulamento (CE) n.º 883/2004** relativo à coordenação dos sistemas de segurança social a certos regimes profissionais.
- (17) A Comissão **promoverá o desenvolvimento de serviços de rastreamento das pensões** que permitam às pessoas manter-se a par dos seus direitos de pensão adquiridos em empregos diferentes. No contexto da revisão da Diretiva IRPPP e da proposta de diretiva relativa à transferibilidade, a Comissão refletirá sobre o modo como se poderá assegurar o fornecimento da informação necessária para o rastreamento das pensões e apoiará um projeto-piloto sobre o rastreamento transfronteiriço.

- (18) A Comissão examinará as regras fiscais relativas i) às transferências transfronteiriças do capital de pensões profissionais e do capital de seguros de vida, ii) às contribuições para seguros de vida pagas a prestadores estabelecidos noutra país da UE e iii) aos rendimentos de investimentos transfronteiriços dos prestadores de pensões e de seguros de vida, incluindo os rendimentos de bens imóveis e ganhos de capital, a fim de verificar se tais regras constituem **obstáculos fiscais discriminatórios à mobilidade transfronteiriça e ao investimento transfronteiriço**; se necessário, a Comissão interporá processos por infração. Além disso, a Comissão examinará com os Estados-Membros o modo de reduzir o risco de dupla tributação das pensões transfronteiriças (ou, pelo contrário, o risco de estas não estarem sujeitas a qualquer tributação).
- (19) A Comissão irá **examinar a necessidade de eliminar os obstáculos relacionados com o direito dos contratos que dificultam a conceção e distribuição de produtos de seguro de vida** com funções de poupança/investimento, com o objetivo de facilitar a distribuição transfronteiriça de certos produtos de pensão privados.

### **3. MELHORIA DOS INSTRUMENTOS EUROPEUS DE MONITORIZAÇÃO EM MATÉRIA DE PENSÕES E REFORÇO DAS SINERGIAS ENTRE OS DIVERSOS DOMÍNIOS POLÍTICOS**

Tendo em conta a interdependência crescente dos Estados-Membros, é importante monitorizar, em estreita cooperação com o Comité da Proteção Social e o Comité de Política Económica, os progressos conseguidos pelos Estados-Membros no sentido de garantir pensões adequadas, sustentáveis e seguras, inclusivamente com base em indicadores de referência no contexto da estratégia Europa 2020. A participação de um vasto conjunto de partes interessadas e o reforço do papel do Fórum das Pensões permitirá desenvolver a abordagem global preconizada pelo Livro Verde sobre as pensões.

- (20) Em cooperação com o Comité de Política Económica, a Comissão publicará o **Relatório sobre o Envelhecimento Demográfico de 2012**, que avaliará o impacto económico e orçamental do envelhecimento e constituirá a base para uma avaliação exaustiva da sustentabilidade das finanças públicas, a ser integrada no **Relatório de Sustentabilidade de 2012** da Comissão. Em 2012, a Comissão elaborará igualmente, em cooperação com o Comité da Proteção Social, um **relatório sobre a adequação das pensões**, que poderá ajudar os Estados-Membros a avaliar a adequação dos seus regimes de pensões para as mulheres e os homens, no contexto da plataforma contra a pobreza.

**ANEXO 2:**  
**RESUMO DA CONSULTA SOBRE O LIVRO VERDE**

**Resultados da consulta e do debate desencadeados pelo Livro Verde**

A consulta recebeu quase 1 700 respostas, incluindo mais de 350 provenientes de governos dos Estados-Membros, parlamentos nacionais, organizações patronais e sindicais, sociedade civil e representantes do setor das pensões. Os Conselhos EPSCO e ECOFIN congratularam-se com o Livro Verde. Os contributos do PE, do CESE e do CR foram recebidos em fevereiro de 2011.

As respostas das principais partes interessadas constituem um contributo precioso, contendo posições bem formuladas sobre o enquadramento europeu em matéria de pensões e de, uma forma geral, questões com elas relacionadas, que contribuem para definir as diversas opções políticas a considerar.

Além disso, realizaram-se mais de 100 reuniões com partes interessadas, envolvendo os Comissários Andor, Barnier e Rehn ou os seus serviços, em vários locais da Europa. A consulta influenciou a orientação dos debates em muitos Estados-Membros. Mais importante, permitiu que as deliberações nacionais fossem mais bem informadas pelas perspetivas europeias comparativas.

A maioria dos **Estados-Membros** deseja que sejam concentrados esforços na melhoria ou no reforço do atual quadro político em matéria de pensões, em vez de proceder ao seu alargamento. De qualquer forma, em simultâneo, a maioria dos Estados-Membros acolheu com agrado o reforço da coordenação da política económica.

No **Parlamento Europeu**, as comissões ECON, IMCO e FEMM apresentaram os seus contributos à comissão EMPL, enquanto comissão chefe-de-fila, e o texto final adotado pelo PE refletiu adequadamente os diferentes pontos de vista, tendo recebido um amplo apoio. O relatório apoia a abordagem global que a Comissão adotou no Livro Verde e apela a políticas bem coordenadas para resolver as questões interligadas da adequação, da sustentabilidade e da segurança.

Os eventos relacionados com as pensões nacionais, como a adoção de reformas significativas do regime de pensões na Grécia e em França, constituíram, obviamente, um contexto interessante para as reflexões sobre o Livro Verde. Os eventos nalguns Estados-Membros da Europa Central também revelaram a importância de reformas sistémicas dos regimes de pensões no **Pacto de Estabilidade e Crescimento**.

Na área essencial da **coordenação política**, a consulta foi prejudicada pelos acontecimentos resultantes da crise da dívida soberana. O pacote relativo ao reforço da coordenação da política económica e as referências a medidas específicas a adotar para modernizar os regimes de pensões na Análise Anual do Crescimento implicarão mudanças importantes no quadro europeu em matéria de pensões, sendo de prever um contributo adicional do Conselho Europeu.

**Respostas relativas ao quadro em matéria de pensões e de idade da reforma**

[Perguntas 1-2] As respostas ao Livro Verde sugerem que a introdução de **melhorias no atual quadro em matéria de pensões da UE** pode ser vantajosa para garantir a sustentabilidade

das finanças públicas. Alguns inquiridos consideraram que, a nível da UE, é possível contribuir para harmonizar medidas de indicadores de pensões, facilitando uma discussão informada e aberta sobre as questões relevantes no domínio das pensões e os desafios ao nível da UE. Muitos inquiridos salientam que esses contributos devem ser desenvolvidos no âmbito dos quadros existentes, que, de uma forma geral, são considerados apropriados. O método aberto de coordenação (MAC) no domínio social é considerado como o instrumento adequado para apoiar os esforços dos Estados-Membros no reforço da adequação das pensões.

[Perguntas 3-4] O aumento da **idade efetiva da reforma** é reconhecido como necessário. Enquanto, de acordo com alguns inquiridos, essa idade deve ser determinada pelas políticas nacionais com a participação dos parceiros sociais, outros inquiridos sugerem que a idade da reforma deve evoluir em linha com a esperança de vida, sendo poucos os que consideram que deve ser tida em conta a esperança de vida (ou de vida saudável) em função das diferentes profissões. O PE recomenda que seja dada prioridade à garantia de que os trabalhadores trabalham até à idade da reforma. Muitos inquiridos sublinham que as reformas das pensões devem ser associadas às políticas ativas do mercado de trabalho, às oportunidades de aprendizagem ao longo da vida, a sistemas eficazes de segurança social e de cuidados de saúde e à melhoria das condições de trabalho. São identificadas ligações com muitos elementos da Estratégia Europa 2020, incluindo a necessidade de uma maior participação no mercado de trabalho e de ter em conta o impacto da política em matéria de pensões sobre as taxas de pobreza. O PE sugere a integração dos objetivos globais do Livro Verde na Estratégia Europa 2020.

[Pergunta 14] Os inquiridos reconheceram o papel muito importante da UE no que se refere à **coordenação política** das políticas em matéria de pensões, facilitando a fiscalização, a coordenação e a aprendizagem mútua entre os Estados-Membros. O quadro existente do MAC, o Fórum das Pensões e, de uma forma mais lata, o PEC e a estratégia Europa 2020 foram considerados largamente suficientes. No entanto, o aprofundamento do quadro existente, por exemplo através de uma cooperação mais estreita entre o Comité de Política Económica e o Comité da Proteção Social, é importante. O PE considerou que seria útil uma plataforma europeia de pensões que incluísse representantes das instituições da UE e de todas as partes interessadas, e que, para evitar duplicações, deve ser tido em conta o atual «Fórum das Pensões».

### **Respostas a questões relacionadas com a regulamentação**

[Pergunta 5] A maioria dos inquiridos revelou-se favorável à revisão da **Diretiva IRPPP**, de forma a clarificar algumas incertezas jurídicas relacionadas com atividades transfronteiriças, e ofereceu sugestões para resolver este problema.

[Perguntas 6-7] Verificou-se um apoio unânime à supressão de quaisquer obstáculos à mobilidade causados por regras em matéria de pensões; no entanto, o acordo não foi tão grande quanto às modalidades práticas dessa supressão. A maioria dos inquiridos que se referiu à **coordenação dos sistemas de segurança social** nos termos do Regulamento (CE) n.º 883/2004 considerou que a coordenação funcionava bem e que não havia necessidade de alterar o referido regulamento ou de alargar o seu âmbito de aplicação.

Quase todos os inquiridos que se referiram à **transferibilidade das pensões complementares** apoiaram uma iniciativa a nível da UE. O tipo de abordagem da coordenação do referido regulamento foi considerado inadequado em relação aos regimes complementares de pensões, tendo a maioria dos inquiridos manifestado a sua forte oposição à ideia de reexaminar as

questões das transferências. A abordagem de aquisição e manutenção seguida nos últimos anos recolheu um grande apoio, incluindo do PE, embora outros inquiridos tenham continuado a opor-se firmemente a essa abordagem. A noção de um serviço de rastreamento foi muito bem acolhida, ainda que com uma ênfase, pelo menos no início, nos serviços a nível nacional.

[Pergunta 8] No que se refere aos **regimes e produtos de pensões por capitalização**, os trabalhadores, os pensionistas e as companhias de seguros consideraram que era necessário rever a legislação da UE, de forma a garantir a coerência entre regulação e supervisão. Os empregadores e os fundos de pensões mostraram-se menos recetivos a iniciativas adicionais da UE.

[Pergunta 9] Em relação às formas de assegurar um **equilíbrio entre risco, segurança e acessibilidade de preços**, foi considerado que a UE devia evitar uma regulamentação vinculativa, devendo antes incentivar a adoção de uma regulamentação nacional relevante ou um código da UE não vinculativo (recomendação).

[Pergunta 10] A questão de um **regime de solvência dos fundos de pensões** foi abordada essencialmente por associações de empregadores, fundos de pensões e prestadores de serviços, tendo-se registado pouca participação dos membros e beneficiários. A maioria dos inquiridos manifestou-se a favor da supervisão baseada no risco, tendo sugerido que a substância deve prevalecer sobre a forma. A abordagem correta deve centrar-se na natureza e na duração das responsabilidades em matéria de pensões, tendo em conta os mecanismos de segurança adicionais para atenuar o risco de que os fundos de pensões dispõem. O PE considera que i) os mercados financeiros só podem funcionar eficazmente quando existe confiança, pelo que são necessárias normas prudenciais sólidas para as instituições financeiras, incluindo as IRPPP, e que ii) os elementos qualitativos do projeto Solvência II constituem um ponto de partida válido para reforçar a supervisão das IRPPP.

[Pergunta 11] Os inquiridos estão de acordo quanto à necessidade de **proteção contra a insolvência dos empregadores patrocinadores**, mas só o PE e uma minoria dos inquiridos se revelaram a favor de legislação adicional da UE, uma vez que, de acordo com a maioria, esta matéria pode ser mais bem tratada a nível nacional. A aplicação da legislação vigente da UE e a eficácia das medidas nacionais devem ser analisadas, antes de serem consideradas alterações ao quadro legislativo da UE.

[Pergunta 12] No que diz respeito à modernização dos requisitos mínimos de informação em relação a produtos de pensões, os inquiridos, incluindo o PE, realçaram a necessidade de informações claras e comparáveis, tendo a maioria considerado que existe potencial para um valor acrescentado da UE.

[Pergunta 13] Ainda que reconhecendo a importância da existência de boas **opções por defeito** em termos de participação e investimento na conceção de pensões, poucos inquiridos consideraram haver necessidade, ou mesmo a possibilidade técnica, de desenvolver uma abordagem comum ao nível da UE.

### ANEXO 3

#### IDADE DE REFORMA, PENSÕES COMPLEMENTARES, RECOMENDAÇÕES ESPECÍFICAS POR PAÍS E REFORMAS MAIS RECENTES NOS ESTADOS-MEMBROS DA UE

Estado-Membro	Esperança de vida aos 65 anos <sup>(i)</sup> H/M (2010)	Idade de saída do mercado de trabalho <sup>(ii)</sup> H/M (2009)	Idade de reforma H/M <sup>(iii)</sup> (2009)	Idade de reforma H/M (2020) <sup>(iv)</sup>	Aumento da idade de reforma após 2020, H/M <sup>(v)</sup>	Ativos dos fundos de pensões em % do PIB, 2009 <sup>(vi)</sup>	Recomendações específicas por país em matéria de pensões (ou referências do Memorando de Entendimento)	Reformas mais recentes/observações <sup>(vi)</sup>
AT	17,9/ 21,4	62,6/ 59,4 ##	65/60	65/60	65/65	4,9	REPP 3 - Em consulta com os parceiros sociais, e de acordo com as práticas nacionais, adotar medidas para limitar ainda mais o acesso ao atual regime de reformas antecipadas para os trabalhadores com longos períodos de descontos e adotar medidas para reduzir o período de transição para a harmonização da idade legal da reforma entre homens e mulheres, de modo a garantir a sustentabilidade e a adequação do regime de pensões. Aplicar as condições de acesso ao regime de pensões de invalidez de forma rigorosa.	Em 2010 foram definidos dois domínios para a introdução de reformas: em primeiro lugar, a partir de 2014 serão aplicáveis regras mais rigorosas para a reforma antecipada com base em carreiras de seguro longas («Hacklerregelung»), por um lado mediante o aumento em dois anos da idade mínima para beneficiar da pensão, ou seja, dos atuais 60 anos para 62, no caso dos homens, e dos atuais 55 para 57 anos, no caso das mulheres, e, por outro lado, ao tomar em conta apenas os períodos de atividade como períodos contributivos. Em segundo lugar, a partir de 2011 as pensões de invalidez dependem da participação numa medida de reabilitação. Além disso, foi introduzido um sistema centralizado para avaliar os pedidos deste tipo de pensão.  Foi estabelecido um grupo de trabalho para desenvolver novas reformas com base numa proposta apresentada pelos parceiros sociais em outubro de 2011.
BE	17,5/ 21,1**	61,2/ 61,9 ##	65/65	65/65	-	3,3 (v)	REPP 2 - Tomar medidas para melhorar a sustentabilidade das finanças públicas a longo prazo. De acordo com a estratégia em três frentes da UE, os esforços deverão concentrar-se na contenção das despesas relacionadas com a idade, nomeadamente evitando a saída antecipada do mercado de trabalho de modo a aumentar a idade efetiva de reforma. Poderão ser consideradas medidas como a associação da idade legal da reforma à esperança de vida.	A partir de janeiro de 2012 serão aplicáveis novas regras relativas à idade e à carreira para o acesso à reforma legal antecipada. A idade será aumentada gradualmente de 60 para 62 anos até 2016 (2012: 60 anos; 2013: 60,5 anos; 2014: 61 anos; 2015: 61,5 anos; 2016: 62 anos). O número de anos de carreira contributiva exigidos será também aumentado gradualmente de 35 para 40 anos até 2015 (2012: 35 anos; 2013: 38 anos; 2014: 39 anos; 2015: 40 anos). No setor público, o número de anos de carreira contributiva exigidos será aumentado de 5 para 40 anos até 2015 (2012: 5 anos; 2013: 38 anos; 2014: 39 anos; 2015: 40



Estado-Membro	Esperança de vida aos 65 anos <sup>(i)</sup> H/M (2010)	Idade de saída do mercado de trabalho <sup>(ii)</sup> H/M (2009)	Idade de reforma H/M <sup>(iii)</sup> (2009)	Idade de reforma H/M (2020) <sup>(iv)</sup>	Aumento da idade de reforma após 2020, H/M <sup>(v)</sup>	Ativos dos fundos de pensões em % do PIB, 2009 <sup>(vi)</sup>	Recomendações específicas por país em matéria de pensões (ou referências do Memorando de Entendimento)	Reformas mais recentes/observações <sup>(vi)</sup>
								anos). Estão atualmente em debate medidas de transição. A adoção do decreto-real de execução está prevista para abril de 2012.  As condições de idade e carreira para o acesso à reforma antecipada convencional (pré-reforma/pensão de transição) serão igualmente alteradas a partir de janeiro de 2012. De um modo geral, a idade aumentará de 58 para 60 anos e o número de anos de carreira exigidos subirá de 38 para 40 anos para os homens e de 35 para 40 anos para as mulheres, no que respeita aos acordos coletivos celebrados após 31.12.2011. Os outros acordos coletivos serão alinhados gradualmente com estes novos requisitos entre 2012 e 2024. Em caso de despedimentos coletivos em empresas em reestruturação ou que enfrentam dificuldades, a idade mínima deverá aumentar de 52 para 55 anos entre 2012 e 2018. O sistema de pré-reforma a tempo parcial será abolido a partir de 1.1.2012.
BG	13,6/ 17	64,1/ 64,1 #	63/60	63/60	65/63	n/a	REPP 3- Aplicar as medidas acordadas com os parceiros sociais no âmbito da reforma em curso do sistema de pensões, antecipar algumas das principais medidas que ajudariam a aumentar a idade efetiva da reforma e a reduzir as saídas antecipadas do mercado de trabalho, tal como através do aumento gradual da contabilização do período de contribuição para a segurança social, e reforçar as medidas que ajudem a manter os trabalhadores mais velhos no ativo durante mais tempo.	Inicialmente, a reforma de 2011 previa um aumento da idade da reforma de 63/60 (H/M) para 65/63 entre 2021 e 2026, bem como, no caso das pessoas sem carreira completa, para 67 anos (ambos os sexos a partir de 2024). Os períodos contributivos são igualmente prolongados para várias categorias de trabalhadores, as taxas de contribuição são aumentadas em 2011 e 2017, e as taxas de acumulação em 2017.  Em meados de novembro de 2011, o Governo propôs, no debate parlamentar sobre o projeto de orçamento para 2012, antecipar consideravelmente algumas das principais componentes da reforma das pensões previstas anteriormente para 2021. Para o efeito, o Parlamento adotou no início de dezembro de 2012 alterações legislativas que preveem um aumento gradual da idade de reforma para ambos os sexos de 4 meses por ano, a partir de 1 de janeiro

Estado-Membro	Esperança de vida aos 65 anos <sup>(i)</sup> H/M (2010)	Idade de saída do mercado de trabalho <sup>(ii)</sup> H/M (2009)	Idade de reforma H/M <sup>(iii)</sup> (2009)	Idade de reforma H/M (2020) <sup>(iv)</sup>	Aumento da idade de reforma após 2020, H/M <sup>(v)</sup>	Ativos dos fundos de pensões em % do PIB, 2009 <sup>(vi)</sup>	Recomendações específicas por país em matéria de pensões (ou referências do Memorando de Entendimento)	Reformas mais recentes/observações <sup>(vi)</sup>
								de 2012, até atingir a idade de reforma de 65 anos para os homens e 63 anos para as mulheres.
CY	18,1/ 20,9**	62,8	65/65	65/65	-	n/a	REPP 3 - Melhorar a sustentabilidade das finanças públicas a longo prazo, aplicando medidas de reforma para controlar a despesa dos sistemas de pensões e de saúde, de modo a conter o aumento previsto das despesas ligadas ao envelhecimento da população. No caso das pensões, alargar o número de anos de contribuições, associar a idade da reforma à esperança de vida ou adotar outras medidas com efeito orçamental equivalente, tendo simultaneamente em conta a necessidade de resolver o problema da elevada taxa de risco de pobreza das pessoas mais velhas. No caso do setor da saúde, adotar medidas adicionais para acelerar a implementação do sistema nacional de seguro de saúde.	De acordo com a reforma do Fundo de Segurança Social de 2009: 1) as taxas de contribuição aumentarão 1,3 pontos percentuais entre 2009 e 2039 a intervalos de 5 anos; 2) os períodos de contribuição para a pensão de velhice foram prolongados, tendo o período mínimo subido de 3 para 10 anos; 3) foi introduzido um limite máximo de 6 anos para os créditos relativos a períodos de educação/formação concedidos no sistema contributivo; 4) o acesso a prestações de desemprego para os beneficiários dos regimes de pensões profissionais foi restringido; 5) efetuar-se-á uma revisão atuarial periódica do sistema de pensões. Em agosto de 2011 foi anunciado um pacote de medidas de consolidação, que prevêem, designadamente: 1) uma contribuição permanente de 3% da remuneração bruta dos funcionários públicos e dos trabalhadores do setor público em geral para o regime de pensões público, a partir de 1.10.2011; 2) a inclusão dos novos trabalhadores da função pública apenas no Fundo de Segurança Social (e não no regime de pensões profissional), a partir de 1.10.2011; 3) um aumento da taxa de contribuição para o Fundo de Viuvez e Orfandade de 1,25 pontos percentuais, para 2% do salário bruto, a partir de 1.10.2011.
CZ	15,5/ 19	61,5/ 59,6	62/60	63a10m/ 63a8m	65/65	4,6	REPP 2 - Aplicar a reforma programada do regime de pensões para melhorar a sustentabilidade a longo prazo das finanças públicas e para assegurar a adequação futura das pensões. Esforços adicionais deverão concentrar-se nas alterações do pilar público, para assegurar que o regime não seja uma fonte de desequilíbrios no futuro, e no reforço da poupança privada. Tendo em vista o aumento da idade efetiva da reforma, poderão ser	Reforma das pensões de 2011: o pilar público, aplicável a partir de 30 de setembro, inclui:  - subidas da idade de reforma, que continuará a aumentar, em especial para as mulheres com filhos, com vista a unificar a idade da reforma de todos os contribuintes após 2040. Depois de se atingir uma idade de reforma comum, esta continuará a aumentar na proporção de dois meses por ano de nascimento, até nova alteração;  - maior ligação entre pensões e contribuições no pilar

Estado-Membro	Esperança de vida aos 65 anos <sup>(i)</sup> H/M (2010)	Idade de saída do mercado de trabalho <sup>(ii)</sup> H/M (2009)	Idade de reforma H/M <sup>(iii)</sup> (2009)	Idade de reforma H/M (2020) <sup>(iv)</sup>	Aumento da idade de reforma após 2020, H/M <sup>(v)</sup>	Ativos dos fundos de pensões em % do PIB, 2009 <sup>(vi)</sup>	Recomendações específicas por país em matéria de pensões (ou referências do Memorando de Entendimento)	Reformas mais recentes/observações <sup>(vi)</sup>
							<p>consideradas medidas tais como a associação da idade legal da reforma à esperança de vida. Garantir que o regime de capitalização planeado atraia maior participação e seja concebido de forma a que os custos administrativos sejam transparentes e baixos.</p>	<p>público;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- regra de indexação mais rigorosa: a regra anterior especificava um limite mais baixo para o aumento das pensões, agora o limite é obrigatório;</li> <li>- prolongamento do período considerado para o cálculo das pensões;</li> <li>- restrição das opções de reforma antecipada.</li> </ul> <p>Reforma das pensões de 2013: o pilar privado foi aprovado e entrará em vigor em 2013. Prevê que os trabalhadores possam transferir para fundos privados 3 pontos percentuais das suas contribuições obrigatórias para o seguro de pensões, desde que paguem 2 pontos percentuais adicionais, a partir dos seus próprios rendimentos. A transferência será voluntária para pessoas com idade não superior a 35 anos. As pessoas com mais de 35 anos poderão aderir apenas até ao final do primeiro semestre de 2013.</p> <p>Além disso, de acordo com a reforma de 2010, já não são concedidos créditos para os períodos de estudo e o período de seguro exigido passará de 25 para 35 anos em 2019.</p>
DE	17,8/ 20,9	62,6/ 61,9	65/65	65a9m/6 5a9m	67/67	5,2 (x)		<p>Em 2007 foi estabelecido por lei um aumento da idade da reforma de 65 para 67 entre 2012 e 2029. Todavia, a reforma das pensões conduzirá a uma redução do nível de prestações, que deverá ser compensada por pensões baseadas em sistemas de capitalização. A fim de evitar o aumento da pobreza na velhice, o Ministro do Trabalho e dos Assuntos Sociais anunciou um novo suplemento de pensão («Zuschussrente»), que está atualmente em discussão. Além disso, está a ser debatido o alargamento da cobertura das pensões da segurança social para os trabalhadores independentes que não sejam membros de um regime de pensões obrigatório.</p>

Estado-Membro	Esperança de vida aos 65 anos <sup>(i)</sup> H/M (2010)	Idade de saída do mercado de trabalho <sup>(ii)</sup> H/M (2009)	Idade de reforma H/M <sup>(iii)</sup> (2009)	Idade de reforma H/M (2020) <sup>(iv)</sup>	Aumento da idade de reforma após 2020, H/M <sup>(v)</sup>	Ativos dos fundos de pensões em % do PIB, 2009 <sup>(vi)</sup>	Recomendações específicas por país em matéria de pensões (ou referências do Memorando de Entendimento)	Reformas mais recentes/observações <sup>(vi)</sup>
DK	17/ 19,7	63,2/ 61,4	65/65	(66/66)	67+/67+	43,3 (w)	REPP 2- A fim de reforçar o emprego e a sustentabilidade das finanças públicas, tomar mais medidas para aumentar a oferta de trabalho de longo prazo, aplicando a reforma recentemente concluída sobre o regime de reforma antecipada voluntária, reformando o sistema de pensões de invalidez e orientando melhor os regimes de emprego subsidiado (regime "trabalho flexível") para as categorias mais vulneráveis.	A reforma de 2006 aumentou a idade da reforma de 65 para 67 anos (entre 2024 e 2027), associando-a à esperança de vida a partir daí. De acordo com a reforma negociada em maio de 2011, o aumento entrará em vigor mais cedo do que o previsto no pacote de 2006 (a idade da reforma aumentará gradualmente em meio ano entre 2019-2022). As medidas recomendadas nas REPP relativas à reforma antecipada foram vertidas na lei no outono de 2011.
EE	14,2/ 19,4	62,6	63/61	64/64	65/65	6,9		As principais medidas políticas aplicadas durante o período de 2009-2011 foram as alterações <i>ad hoc</i> à regra de indexação das pensões, em 2009, que uniformizaram o valor nominal das pensões, e uma suspensão temporária das transferências para o regime de pensões por capitalização, no segundo semestre de 2009 e em 2010. Estas transferências foram reatadas parcialmente em 2011 e integralmente a partir de 2012, estando previsto um mecanismo de compensação a aplicar em 2014-2017. A idade da reforma será aumentada para 65 em 2017-2026. No regime obrigatório de pensões por capitalização, a crise deu origem a um controlo mais rigoroso e à adoção de regras mais claras em matéria de gestão dos fundos, bem como a uma maior flexibilidade para trabalhadores e empregadores.
EL	18,5/ 20,4	61,3/ 61,6	65/60	65/65	Idade da reforma associada à esperança de vida (69 anos e quatro meses, para H/M	0,0	Memorando de Entendimento. O Memorando de entendimento prevê o seguinte: proceder-se-á à fusão dos fundos de pensões existentes em três fundos. A reforma introduzirá um novo sistema para reforçar a ligação entre contribuições e prestações, com regras uniformes que serão aplicadas proporcionalmente a todos os trabalhadores atuais e futuros. A idade normal da reforma será fixada em 65 anos, aumentando em	Em julho de 2010, o Parlamento aprovou uma ampla reforma dos principais regimes de pensões, em conformidade com o Memorando de Entendimento. A reforma simplificou o sistema de pensões, que era extremamente fragmentado, melhorou a transparência e a equidade, adiou a idade de reforma e reduziu as generosas prestações. As novas regras gerais vinculativas em matéria de direitos, contribuições, acumulação e indexação dos direitos de pensão aplicam-se aos principais fundos de pensões (IKA, OGA e OAAE,

Estado-Membro	Esperança de vida aos 65 anos <sup>(i)</sup>  H/M (2010)	Idade de saída do mercado de trabalho <sup>(ii)</sup>  H/M (2009)	Idade de reforma H/M <sup>(iii)</sup>  (2009)	Idade de reforma H/M (2020) <sup>(iv)</sup>	Aumento da idade de reforma após 2020, H/M <sup>(v)</sup>	Ativos dos fundos de pensões em % do PIB, 2009 <sup>(vi)</sup>	Recomendações específicas por país em matéria de pensões (ou referências do Memorando de Entendimento)	Reformas mais recentes/observações <sup>(vi)</sup>
					em 2060)		<p>linha com a esperança de vida. As prestações serão indexadas aos preços. A reforma restringirá igualmente o direito à reforma antecipada, incluindo para as pessoas seguradas antes de 1993, e reduzirá a lista das profissões pesadas e penosas. O novo sistema incluirá também uma pensão social subordinada a condições de recursos para todos os cidadãos que tenham ultrapassado a idade normal de reforma, a fim de garantir uma importante rede de segurança, coerente com a sustentabilidade orçamental.</p> <p>Os fundos de pensões complementares serão revistos de modo a eliminar os desequilíbrios e introduzir uma ligação mais estreita entre prestações e contribuições, a fim de garantir a sustentabilidade de todos os fundos e reduzir o seu número. As pensões de invalidez e as pensões sob a forma de montante único pagas a funcionários públicos e aos trabalhadores das empresas públicas serão revistas.</p>	<p>regime do setor público e regime do Banco da Grécia). A reforma dos regimes de pensões é aplicada numa base proporcional a todos os trabalhadores atuais e futuros.</p> <p>Elementos principais da reforma:</p> <p>i) É introduzida uma nova pensão de base de 360 euros/mês (12 pagamentos anuais).</p> <p>ii) São introduzidas taxas de acumulação com o mesmo perfil para todos os trabalhadores, dependentes apenas da duração da carreira (variando entre 0,8 e 1,5% da remuneração).</p> <p>iii) A idade legal da reforma sobe de 60 para 65 anos. A idade mínima de reforma é fixada nos 60 anos; são aplicáveis penalizações às pessoas que não têm uma carreira contributiva completa.</p> <p>iv) A carreira contributiva completa é aumentada para 40 anos (anteriormente 35 anos, na maior parte dos casos).</p> <p>v) A partir de 2021, a idade mínima e a idade legal de reforma serão ajustadas de três em três anos em função da evolução da esperança de vida.</p> <p>vi) Alinhamento das idades de reforma de homens e mulheres tanto no setor privado como no setor público até 2013.</p> <p>vii) A indexação das prestações (incluindo a pensão de base) não será superior à inflação medida pelo IHPC.</p> <p>viii) O cálculo dos rendimentos tomados em conta para a pensão englobará os rendimentos de toda a vida.</p> <p>A nova legislação inclui uma cláusula de sustentabilidade (artigo 11.º, b), n.º 1, da Lei 3863 de 15 de julho de 2010) que estipula que, se as projeções a longo prazo (a efetuar pela NAA de dois em dois anos) apontarem para um aumento da despesa pública com pensões superior a 2,5 pontos percentuais do PIB entre 2009 e 2060, os parâmetros relevantes do sistema de pensões serão alterados a fim de reduzir o aumento da despesa para um nível inferior ao limiar visado.</p>

Estado-Membro	Esperança de vida aos 65 anos <sup>(i)</sup> H/M (2010)	Idade de saída do mercado de trabalho <sup>(ii)</sup> H/M (2009)	Idade de reforma H/M <sup>(iii)</sup> (2009)	Idade de reforma H/M (2020) <sup>(iv)</sup>	Aumento da idade de reforma após 2020, H/M <sup>(v)</sup>	Ativos dos fundos de pensões em % do PIB, 2009 <sup>(vi)</sup>	Recomendações específicas por país em matéria de pensões (ou referências do Memorando de Entendimento)	Reformas mais recentes/observações <sup>(vi)</sup>
ES	18,5/ 22,7	61,2/ 63,4	65/65	65/65 (66a4m/66a4m)	67/67	8,1	REPP 2 - Adotar a reforma do sistema de pensões proposta, a fim de adiar a idade legal da reforma e aumentar o número de anos de trabalho no cálculo das pensões, conforme previsto; rever periodicamente os parâmetros das pensões em função da evolução da esperança de vida, conforme previsto, e delinear novas medidas para melhorar a formação permanente para os trabalhadores mais velhos.	<p>A reforma das pensões de 2010/2011 aumentou a idade da reforma de 65 para 67 anos (a aplicar gradualmente entre 2013 e 2027), aumentou o período contributivo que dá direito à pensão completa de 35 para 37 anos, aumentou a idade de reforma antecipada de 61 para 63 (mas mantendo a possibilidade de passar à reforma aos 61 durante a crise económica para as pessoas com um mínimo de 33 anos de contribuições), aumentou as penalizações por reforma antecipada, prolongou o período contributivo tomado em conta para o cálculo da pensão de base de 15 para 25 anos em 2022, introduziu um fator de sustentabilidade, a partir de 2027, com revisões cíclicas de cinco em cinco anos, introduziu períodos mais longos para os créditos por assistência a filhos e simplificou o sistema (os regimes para os trabalhadores agrícolas e as empregadas domésticas foram integrados no regime geral).</p> <p>Em 28 de outubro de 2011, o Governo aprovou a estratégia global de emprego para os trabalhadores mais velhos 2012-2014 (em espanhol, «Estrategia 55 y más»). Esta iniciativa constitui um complemento fundamental da reforma do sistema de pensões adotada em setembro desse ano. A estratégia «55 y más» estabelece quatro objetivos: i) aumentar a taxa de emprego e reduzir o desemprego neste grupo etário; ii) apoiar a manutenção dos postos de trabalho; iii) melhorar as condições de trabalho e iv) promover a reintegração deste grupo no mercado de trabalho.</p>
FI	17,5/ 21,5	62,3/ 61,1	65/65, 63-68	65/65, 63-68	-	76,8	REPP 4 - Melhorar a empregabilidade dos trabalhadores mais velhos e a sua participação em sistemas de aprendizagem ao longo da vida. Tomar mais iniciativas, em consulta com os parceiros sociais e de acordo com as práticas nacionais, para encorajar os trabalhadores mais velhos a continuar no mercado de trabalho através de medidas para reduzir a saída precoce	A Finlândia associou as pensões de reforma a um coeficiente de esperança de vida em 2009. Em 2009, o Governo e as organizações do mercado de trabalho acordaram em aumentar a idade efetiva de reforma pelo menos para 62,4 anos até 2025.

Estado-Membro	Esperança de vida aos 65 anos <sup>(i)</sup> H/M (2010)	Idade de saída do mercado de trabalho <sup>(ii)</sup> H/M (2009)	Idade de reforma H/M <sup>(iii)</sup> (2009)	Idade de reforma H/M (2020) <sup>(iv)</sup>	Aumento da idade de reforma após 2020, H/M <sup>(v)</sup>	Ativos dos fundos de pensões em % do PIB, 2009 <sup>(vi)</sup>	Recomendações específicas por país em matéria de pensões (ou referências do Memorando de Entendimento)	Reformas mais recentes/observações <sup>(vi)</sup>
							do mercado de trabalho e aumentar a idade efetiva de reforma. À luz do sistema já existente de associação das pensões de reforma à esperança de vida, considerar a associação da idade legal de reforma à esperança de vida.	
FR	18,7/ 23,2**	60,3/ 59,8	60- 65/60-65	62- 67/62-67	-	0,8 (v)	REPP 1 - Assegurar o esforço orçamental médio anual recomendado de mais de 1 % do PIB no período 2010-2013 e realizar rigorosamente a correção do défice excessivo até 2013 de acordo com as recomendações do Conselho ao abrigo do procedimento relativo aos défices excessivos, colocando o elevado rácio de dívida pública numa trajetória descendente, e assegurar um adequado progresso a médio prazo e posteriormente; especificar as medidas necessárias para o ano de 2012 e seguintes, e utilizar quaisquer receitas extraordinárias para acelerar, como previsto, a redução do défice e da dívida; continuar a analisar a sustentabilidade do sistema de pensões, e adotar medidas adicionais, se necessário.	Em novembro de 2010 o Parlamento francês aprovou uma reforma dos regimes legais de pensões. O resultado mais divulgado da reforma é o aumento gradual da idade legal de reforma de 60 para 62 anos até 2018 (até 2017 no plano mais recente, ainda não vertido em lei). A reforma inclui uma série de outras medidas, tais como uma harmonização gradual das taxas de contribuição entre os regimes do setor público e do setor privado, ou a instituição de um direito à reforma antecipada (a partir dos 60 anos) para os trabalhadores com uma incapacidade parcial para o trabalho. Foram igualmente introduzidas algumas alterações de carácter técnico para promover o desenvolvimento dos regimes de pensões por capitalização.
HU	14,1/ 18,2	60,1/ 58,7	62/62	64/64	65/65	13,1		A reforma de 2009: 1) prevê a subida da idade legal de reforma de 62 para 65 anos entre 2014 e 2022; 2) instaura uma indexação menos generosa das pensões, dependente do crescimento real do PIB, a partir de 2010, e 3) abole o décimo terceiro mês de pensão e introduz o chamado «prémio de pensão». Em consequência destas reformas, a sustentabilidade futura será melhorada e a despesa bruta com as pensões da segurança social atingirá 10,5% do PIB em 2060, em vez dos 13,8% previstos no relatório de 2009 sobre o envelhecimento demográfico.  Em 2010 e 2011 o governo tomou medidas drásticas ao abolir o pilar privado obrigatório do regime de pensões. Tal

Estado-Membro	Esperança de vida aos 65 anos <sup>(i)</sup> H/M (2010)	Idade de saída do mercado de trabalho <sup>(ii)</sup> H/M (2009)	Idade de reforma H/M <sup>(iii)</sup> (2009)	Idade de reforma H/M (2020) <sup>(iv)</sup>	Aumento da idade de reforma após 2020, H/M <sup>(v)</sup>	Ativos dos fundos de pensões em % do PIB, 2009 <sup>(vi)</sup>	Recomendações específicas por país em matéria de pensões (ou referências do Memorando de Entendimento)	Reformas mais recentes/observações <sup>(vi)</sup>
								pode comprometer, de certa forma, a sustentabilidade futura, pelo menos na medida em que as receitas excepcionais dos fundos de pensões foram desviadas para cobrir despesas correntes. Em dezembro de 2011 a reforma antecipada foi abolida e os direitos dos beneficiários atuais passaram a ser tributados. Esta situação tem impacto em especial nas profissões em que o trabalho era considerado difícil e que, por essa razão, beneficiavam de possibilidades de reforma antecipada.
IE	18,1/ 21,1	63,5/ 64,7 #	65/65	66/66	68/68	44,1	<p>Memorando de Entendimento</p> <p>O Memorando de entendimento prevê o seguinte:</p> <p>Para o 1.º trimestre de 2011: uma redução das isenções fiscais e das deduções relativas às pensões, gerando 155 milhões de euros em 2011;</p> <p>será introduzida uma redução progressiva das pensões da função pública, numa média de 4%.</p> <p>Para o 2.º trimestre de 2011: a fim de reforçar a sustentabilidade a longo prazo, as autoridades comprometem-se a adotar legislação para aumentar a idade legal de reforma para 66 anos em 2014, 67 em 2021 e 68 em 2028.</p> <p>Para o 3.º trimestre de 2011: a fim de assegurar uma base mais sustentável para o regime de pensões da função pública, os direitos à pensão dos novos funcionários públicos serão revistos. Esta medida incluirá uma revisão do regime de reforma antecipada para certas categorias e uma indexação das pensões aos preços no</p>	<p>Em março de 2010, o Governo irlandês publicou o quadro nacional de pensões que define as intenções do Governo para a reforma do sistema de pensões na Irlanda.</p> <p>Desde então foram feitas algumas alterações:</p> <p>Foi aprovada legislação que aumenta a idade legal de reforma para 66 anos em 2014, 67 em 2021 e 68 em 2028.</p> <p>Foi estabelecido um limite máximo de 200 000 euros para as pensões sob a forma de montante único isento de impostos.</p> <p>A partir de 2011, as contribuições para a segurança social e a taxa social universal (<i>Universal Social Charge</i>) deixam de conferir o direito a reduções aplicáveis às contribuições para a pensão.</p> <p>O novo regime de pensões para os novos funcionários públicos prevê que a pensão final seja calculada com base nas remunerações médias da carreira em vez de na última remuneração.</p> <p>Foram adotadas medidas para aliviar a pressão em matéria de financiamento dos sistemas de prestações definidas, por exemplo a alteração da ordem de prioridade dos</p>



Estado-Membro	Esperança de vida aos 65 anos <sup>(i)</sup> H/M (2010)	Idade de saída do mercado de trabalho <sup>(ii)</sup> H/M (2009)	Idade de reforma H/M <sup>(iii)</sup> (2009)	Idade de reforma H/M (2020) <sup>(iv)</sup>	Aumento da idade de reforma após 2020, H/M <sup>(v)</sup>	Ativos dos fundos de pensões em % do PIB, 2009 <sup>(vi)</sup>	Recomendações específicas por país em matéria de pensões (ou referências do Memorando de Entendimento)	Reformas mais recentes/observações <sup>(vi)</sup>
							<p>consumidor. As pensões passarão a basear-se nas remunerações médias da carreira. A idade da reforma dos novos funcionários será alinhada com a idade legal de reforma.</p> <p>4.º trimestre de 2011 e 2012: também está prevista a redução das isenções fiscais relativas a pensões e ajustamentos nos direitos a pensão na função pública como parte das medidas de consolidação orçamental.</p>	<p>pagamentos em caso de liquidação, o estabelecimento de um regime de pagamento em caso de insolvência dos fundos de pensões (<i>Pensions Insolvency Payment Scheme</i>), e alterações às normas de financiamento.</p>
IT	18,2/ 22*	60,8/ 59,4	65/60	66a 11 meses/ 66a 11 meses	Idade da reforma associada à esperança de vida (70a 3 meses, para M/F em 2060)	4,1		<p><u>Em 2011, três intervenções legislativas sucessivas (Lei 111/2011, Lei 148/2011 e Lei 214/2011) alteraram o enquadramento em matéria de pensões na Itália.</u> As principais medidas introduzidas por estas últimas reformas podem ser resumidas do seguinte modo: i) o método da contribuição definida virtual (NDC) é também aplicado aos trabalhadores abrangidos pelo regime de prestações definidas, anteriormente totalmente isento. A extensão daquele método diz respeito a contribuições devidas a partir de 1 de janeiro de 2012, de acordo com a regra proporcional; ii) a idade legal de reforma das mulheres no setor privado será alinhada pela dos homens (e das mulheres no setor público). O processo de alinhamento estará concluído em 2018; iii) o mecanismo da «janela de saída» foi abolido e substituído por um aumento correspondente da idade mínima e/ou dos requisitos contributivos; (iv) as taxas de contribuição pagas pelos trabalhadores independentes serão aumentadas gradualmente de 20% em 2011 para 24% em 2018. A taxa de contribuição dos trabalhadores atípicos foi aumentada em 1 ponto percentual, passando assim para 27% a partir de 2012; v) durante o período de dois anos de 2012-2013, as pensões que excedam o triplo da pensão mínima (cerca de 1 400 euros por mês) não serão indexadas à inflação; (vi) mesmo se indexado à evolução da esperança de vida, o</p>

Estado-Membro	Esperança de vida aos 65 anos <sup>(i)</sup> H/M (2010)	Idade de saída do mercado de trabalho <sup>(ii)</sup> H/M (2009)	Idade de reforma H/M <sup>(iii)</sup> (2009)	Idade de reforma H/M (2020) <sup>(iv)</sup>	Aumento da idade de reforma após 2020, H/M <sup>(v)</sup>	Ativos dos fundos de pensões em % do PIB, 2009 <sup>(vi)</sup>	Recomendações específicas por país em matéria de pensões (ou referências do Memorando de Entendimento)	Reformas mais recentes/observações <sup>(vi)</sup>
								período mínimo para se ter direito ao subsídio de velhice será aumentado em 1 ano a partir de 2018, e seguidamente será inteiramente alinhado com a idade legal de reforma; vii) a possibilidade de reforma antecipada com base numa combinação dos requisitos de idade e carreira contributiva (35 anos) foi abolida em todos os regimes. Ao abrigo do regime de contribuições definidas virtuais a reforma antecipada é permitida, até três anos antes da idade legal de reforma, com 20 anos de contribuições e um montante de pensão mínimo de 1 200 euros por mês em 2012, indexado à média quinquenal do PIB nominal; viii) o requisito de uma carreira contributiva mínima para ter direito a uma pensão antecipada independentemente da idade foi indexado à evolução da esperança de vida, a partir de 2013, tal como previsto para a idade legal de reforma.
LT	13,5/ 18,4	59,9#	62a6m/60	64/63	65/65	n/a	REPP 2 - Adotar a legislação de aplicação proposta sobre a reforma do regime de pensões. A fim de melhorar a participação no mercado de trabalho, suprimir os desincentivos fiscais ao trabalho, em especial para as pessoas que se encontram na idade da reforma.	A reforma de 2011 aumenta a idade da reforma para 65 anos tanto para os homens como para as mulheres até 2026. As contribuições de segurança social para o regime obrigatório de pensões por capitalização foram reduzidas de 5,5% para 2%, prevendo-se a possibilidade de serem de novo aumentadas após a crise por decisão do Governo.
LU	17,3/ 21,6	58,1/ 57 Δ	65/65	65/65	-	2,2	REPP 2 - Propor e aplicar uma vasta reforma do regime de pensões, a fim de garantir a sustentabilidade a longo prazo do regime, começando por medidas destinadas a aumentar a taxa de participação dos trabalhadores mais velhos, nomeadamente através do desincentivo à reforma antecipada. Tendo em vista o aumento da idade efetiva da reforma, poderão ser consideradas medidas tais como a associação da idade legal da reforma à esperança de vida.	O programa nacional de reforma delinea as principais características de um projeto de reforma. Estão em curso discussões preparatórias entre o Governo e os parceiros sociais. O direito a prestações de reforma majoradas será mais limitado. Os beneficiários devem ter atingido 60 anos (em vez de 55) e poder comprovar 40 anos (em vez de 38) de contribuições para a pensão. Ao abrigo do Pacto para o Euro+, o Governo comprometeu-se a finalizar a reforma até ao final de 2011, mas é provável que este prazo não seja cumprido. Foi criado um grupo de trabalho para as pensões, que trabalha sob sigilo; o objetivo é também criar um plano de ativação para os trabalhadores mais velhos que incluía recomendações com exemplos de boas práticas.

Estado-Membro	Esperança de vida aos 65 anos <sup>(i)</sup> H/M (2010)	Idade de saída do mercado de trabalho <sup>(ii)</sup> H/M (2009)	Idade de reforma H/M <sup>(iii)</sup> (2009)	Idade de reforma H/M (2020) <sup>(iv)</sup>	Aumento da idade de reforma após 2020, H/M <sup>(v)</sup>	Ativos dos fundos de pensões em % do PIB, 2009 <sup>(vi)</sup>	Recomendações específicas por país em matéria de pensões (ou referências do Memorando de Entendimento)	Reformas mais recentes/observações <sup>(vi)</sup>
LV	13,3/ 18,2	62,7 Δ Δ	62/62	(64,5/64,5)	(65/65)	n/a	<p>Memorando de Entendimento.</p> <p>O Memorando de entendimento prevê o seguinte: A Letónia deve preparar alterações ao sistema de pensões, a fim de preservar a sustentabilidade futura e a adequação dos três pilares do sistema de pensões. Neste contexto, todos os regimes de pensões especiais e idades de reforma devem ser revistos.</p> <p>O segundo suplemento do Memorando prevê o seguinte: «Até final de junho de 2010, com a assistência técnica de organizações internacionais e em cooperação com os parceiros sociais, preparar alterações ao sistema de pensões, a aplicar em 2011, a fim de preservar a sustentabilidade futura e a adequação dos três pilares do sistema de pensões. Neste contexto, todos os regimes de pensões especiais e idades de reforma serão revistos.»</p> <p>O terceiro suplemento do Memorando prevê o seguinte: «Após a elaboração de propostas de alteração do sistema de pensões até ao final de junho de 2010, em consulta com a CE e o FMI, apresentar ao Parlamento, até ao final de novembro de 2010, propostas concretas a aplicar em 2011, a fim de preservar a sustentabilidade futura e a adequação dos três pilares do sistema de pensões.»</p>	<p>Desde julho de 2008, as autoridades da Letónia: 1) congelaram a indexação em 2009, até 31 de dezembro de 2013, e 2) reduziram as taxas de contribuição para o regime obrigatório de pensões por capitalização. A redução das taxas de contribuição para o pilar por capitalização processa-se do seguinte modo: em 2009, de 8% para 2%; em 2010, de 9% para 2%; em 2011, de 10% para 2%; em 2013 e anos subsequentes, de 10% para 6%.</p> <p>O Governo aprovou e apresentou ao Parlamento alterações à idade de reforma (ainda não vertidas na lei). As alterações preveem uma subida da idade de reforma de 6 meses por ano a partir de 2016, até atingir 65 anos em 2021. Por conseguinte, a idade de reforma proposta, mas ainda não legislada, será de 64,5 anos (para homens e mulheres) em 2020.</p> <p>Ao cumprir as condições do segundo e terceiro suplementos do Memorando de Entendimento, a Letónia preparou alterações ao sistema de pensões a fim de preservar a sustentabilidade e a adequação futuras dos três pilares do sistema de pensões. Foram apresentadas ao Parlamento propostas concretas de alteração do sistema de pensões.</p>
MT	18,4/ 21,1	60,3	61/60	63/63	65/65	n/a	REPP 2 - Assegurar a sustentabilidade do sistema de pensões, acelerando o aumento progressivo da idade da reforma e associando-a à esperança de vida. Acompanhar o aumento da	A reforma de 2006 resultou num aumento da idade da reforma para 65 para ambos os sexos em 2026 e no prolongamento do período contributivo. Também alterou a base de cálculo dos rendimentos considerados para efeitos

Estado-Membro	Esperança de vida aos 65 anos <sup>(i)</sup> H/M (2010)	Idade de saída do mercado de trabalho <sup>(ii)</sup> H/M (2009)	Idade de reforma H/M <sup>(iii)</sup> (2009)	Idade de reforma H/M (2020) <sup>(iv)</sup>	Aumento da idade de reforma após 2020, H/M <sup>(v)</sup>	Ativos dos fundos de pensões em % do PIB, 2009 <sup>(vi)</sup>	Recomendações específicas por país em matéria de pensões (ou referências do Memorando de Entendimento)	Reformas mais recentes/observações <sup>(vi)</sup>
							idade da reforma com uma estratégia abrangente para o envelhecimento da população, desencorajar o recurso a regimes de reforma antecipada e incentivar a poupança através de sistemas privados de pensões.	<p>de pensão, anteriormente os três melhores anos dos últimos 10, para os 10 melhores anos dos últimos 40. Além disso, foi introduzida, para as pessoas nascidas a partir de 1 de janeiro de 1962, uma pensão mínima nacional garantida, não inferior a 60 % do rendimento mediano.</p> <p>Após a reforma de 2006, o rendimento máximo considerado para efeitos de pensão, para as pessoas nascidas após 1 de janeiro de 1962, seguirá uma via mais dinâmica, sendo indexado em 70 % ao aumento salarial e em 30 % à inflação. Em 2007, foram adotadas regras mais rigorosas em matéria de peritagem médica para a concessão de pensões de invalidez, e com a aplicação do orçamento de 2008 os pensionistas foram autorizados a continuar a trabalhar sem redução da pensão, desde que paguem as contribuições para a segurança social.</p> <p>O grupo de trabalho criado para examinar as reformas no domínio das pensões apresentou o primeiro relatório ao Parlamento em dezembro de 2010. Este grupo de trabalho formulou 45 recomendações, entre as quais são de referir: a introdução de uma associação explícita entre a idade da reforma e a esperança de vida, o exame mais aprofundado da possibilidade de introduzir até 2013 uma pensão do primeiro pilar baseada em contribuições definidas virtuais, a introdução de uma pensão do segundo pilar, sob reserva do consenso político, e a introdução de um quadro para uma pensão do terceiro pilar.</p>
NL	17,7/ 21	63,9/ 63,1	65/65	65/65 (66/66)	65/65 (67/67)	129,8	REPP 2 - Tomar medidas para aumentar a idade legal da reforma, associando-a à esperança de vida, e apoiar essas medidas com outras destinadas a aumentar a idade efetiva da reforma e a melhorar a sustentabilidade das finanças públicas a longo prazo. Elaborar um projeto de reforma do sistema de cuidados continuados	Em outubro de 2010, o novo Governo aprovou o aumento da idade legal de reforma para 66 anos em 2020. Após negociações aprofundadas, os parceiros sociais e o Governo chegaram a acordo, em setembro de 2011, quanto a um novo aumento da idade de reforma para 67 anos em 2025 e à sua associação à esperança de vida. O acordo está

Estado-Membro	Esperança de vida aos 65 anos <sup>(i)</sup> H/M (2010)	Idade de saída do mercado de trabalho <sup>(ii)</sup> H/M (2009)	Idade de reforma H/M <sup>(iii)</sup> (2009)	Idade de reforma H/M (2020) <sup>(iv)</sup>	Aumento da idade de reforma após 2020, H/M <sup>(v)</sup>	Ativos dos fundos de pensões em % do PIB, 2009 <sup>(vi)</sup>	Recomendações específicas por país em matéria de pensões (ou referências do Memorando de Entendimento)	Reformas mais recentes/observações <sup>(vi)</sup>
							tendo em conta o envelhecimento da população.	atualmente a ser transposto para a legislação.
PL	15,1/ 19,5	61,4/ 57,5 ##	65/60	65/60 (67/??)	(67/67)	13,5	REPP 3 - Aumentar, conforme previsto, a idade de reforma para os corpos especiais de segurança, prosseguir as medidas destinadas a aumentar a idade efetiva de reforma e associá-la à esperança de vida. Estabelecer um calendário para alterar as regras das contribuições dos agricultores para o fundo de segurança social (KRUS), em ordem a refletir melhor os rendimentos individuais.	<p>A partir de 2009 foram introduzidas pensões de transição. Estas pensões substituem e limitam o acesso à reforma antecipada no que respeita a algumas categorias de trabalhadores. Trata-se de uma solução temporária para os trabalhadores que começaram a trabalhar em condições especiais antes de 1999. A contribuição para o regime de contribuições definidas foi reduzida de 7,3% para 2,3% dos salários brutos em 2011. A diferença foi desviada para o regime de repartição. A contribuição será aumentada gradualmente até atingir 3,5% em 2017 e nos anos seguintes.</p> <p>O Governo recém-eleito propôs aumentar a idade de reforma atual de 65/60 anos (H/M) para 67 anos, entre 2013 e 2020 (para os homens) e 2040 (para as mulheres).</p>
PT	17,1/ 20,6	62,9/ 62,3 ##	65/65	65/65	-	13,4	<p>O Memorando de Entendimento (ME) português não prevê condicionalidades específicas no que respeita à reforma do sistema de pensões na sua globalidade (tendo em conta a importante reforma efetuada em 2007). No entanto o ME prevê condicionalidades específicas no que se refere ao lado da despesa da política orçamental:</p> <p>- «Reduzir as pensões acima de 1 500 euros, de acordo com as taxas progressivas aplicadas às remunerações do setor público, a partir de janeiro de 2011, com o objetivo de obter poupanças de, pelo menos, 445 milhões de euros.»</p> <p>- «Suspender a aplicação das regras de indexação de pensões e congelar as mesmas, exceto para as pensões mais baixas, em 2012.»</p>	Portugal levou a cabo uma importante reforma do seu sistema de pensões em 2007, que entrou em vigor também em 2007. A idade de reforma foi ajustada para os 65 anos. As principais medidas incluíram o prolongamento do período considerado para o cálculo da pensão de modo a abranger toda a carreira contributiva, desincentivos à reforma antecipada, a redução do período transitório, assim como a introdução de um «fator de sustentabilidade» que ajusta automaticamente as prestações à evolução da esperança de vida aos 65 anos.

Estado-Membro	Esperança de vida aos 65 anos <sup>(i)</sup> H/M (2010)	Idade de saída do mercado de trabalho <sup>(ii)</sup> H/M (2009)	Idade de reforma H/M <sup>(iii)</sup> (2009)	Idade de reforma H/M (2020) <sup>(iv)</sup>	Aumento da idade de reforma após 2020, H/M <sup>(v)</sup>	Ativos dos fundos de pensões em % do PIB, 2009 <sup>(vi)</sup>	Recomendações específicas por país em matéria de pensões (ou referências do Memorando de Entendimento)	Reformas mais recentes/observações <sup>(vi)</sup>
RO	14/ 17,2**	65,5/ 63,2 #	63a4m/5 8a4m	65/60	65/63	n/a	<p>Memorando de Entendimento</p> <p>De acordo com o Memorando de Entendimento para o período de 2009-2011, as condicionalidades relativas à reforma do sistema de pensões eram as seguintes: «O Governo finaliza o projeto de revisão da legislação em matéria de pensões a fim de i) passar progressivamente à indexação das pensões públicas aos preços no consumidor e não aos salários, ii) limitar o âmbito dos aumentos discricionários das pensões, iii) introduzir gradualmente a obrigatoriedade de contribuição para o regime de pensões por parte dos grupos de funcionários públicos atualmente isentos de tais contribuições, e iv) aumentar progressivamente a idade legal de reforma em 2015, em especial para as mulheres, tendo em conta a evolução da esperança de vida, com vista a proteger os pensionistas vulneráveis e atingir um rácio de substituição médio de 45% para os pensionistas.»</p> <p>De acordo com o Memorando atual, que abrange o período de 2011-2013, a condicionalidade refere-se a: «salvaguardar a sustentabilidade a longo prazo do sistema de pensões.»</p>	Em dezembro de 2010 foi adotada uma reforma das pensões. A reforma integra os regimes especiais no regime da segurança social, introduz um mecanismo especial para recalcular as pensões especiais e aumenta a idade de reforma para 65 anos para os homens e 63 anos para as mulheres até 2030. São introduzidas regras mais restritivas em matéria de reforma antecipada e são impostas condições mais rigorosas para a concessão de pensões de invalidez. A reforma deverá permitir poupanças substanciais no âmbito do sistema e reduzir o número de beneficiários. Além disso, o Governo suspendeu as disposições legais que conduziram a um aumento das contribuições para o regime obrigatório de contribuições definidas de 2% para 2,5% do salário bruto dos trabalhadores em 2009. O aumento previsto será reinicializado em 2010, de modo a que a taxa de contribuição venha a atingir 6% numa data futura.
SE	18,3/ 21,2	64,7/64	61-67	61-67	-	7,4 (v, y)		Em 2010 o sistema de compensação automática do mecanismo de ajustamento do regime de pensões por repartição foi flexibilizado de modo a basear-se numa média móvel de 3 anos, em vez de 1 ano, como anteriormente, para evitar variações acentuadas das pensões em caso de recessão ou de retoma económica.

Estado-Membro	Esperança de vida aos 65 anos <sup>(i)</sup> H/M (2010)	Idade de saída do mercado de trabalho <sup>(ii)</sup> H/M (2009)	Idade de reforma H/M <sup>(iii)</sup> (2009)	Idade de reforma H/M (2020) <sup>(iv)</sup>	Aumento da idade de reforma após 2020, H/M <sup>(v)</sup>	Ativos dos fundos de pensões em % do PIB, 2009 <sup>(vi)</sup>	Recomendações específicas por país em matéria de pensões (ou referências do Memorando de Entendimento)	Reformas mais recentes/observações <sup>(vi)</sup>
SI	16,8/ 21	59,8#	63/61	63/61	-	2,6	REPP 2 - Adotar iniciativas para assegurar a sustentabilidade a longo prazo do sistema de pensões, preservando simultaneamente a adequação das mesmas. Aumentar a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos, graças a incentivos ao adiamento da idade da reforma, ao desenvolvimento de políticas ativas do mercado de trabalho e a iniciativas ligadas à aprendizagem ao longo da vida.	A reforma do regime de pensões proposta (incluindo o alinhamento das idades de reforma de homens e mulheres) foi rejeitada num referendo realizado em 2011.
SK	14/ 18	60,4/ 57,5	62/57,5 - 61,5 (dependendo do número de filhos)	62/62	-	4,7 (v)	REPP 3 - Reforçar a sustentabilidade das finanças públicas a longo prazo através de um novo ajustamento do pilar do sistema de pensões baseado no método de repartição, incluindo a alteração do mecanismo de indexação e a subida da idade efetiva de reforma e, em particular, associando a idade da reforma à esperança de vida. Criar incentivos para assegurar a viabilidade do pilar financiado por capitalização, de modo a progredir na via da sustentabilidade orçamental e, simultaneamente, garantir pensões adequadas.	Em 2008 a Eslováquia autorizou os trabalhadores a abandonar o regime por capitalização e regressar ao regime de repartição, e o regime de contribuições definidas tornou-se facultativo para os recém-chegados ao mercado de trabalho.  Em 2010 foi aprovada uma alteração legislativa nos termos da qual a falta de rendimentos do trabalho confere o direito a uma pensão de reforma antecipada.  Em 2011 a Eslováquia aprovou alterações ao pilar financiado por capitalização que oferecem aos aforradores a possibilidade de investir de novo em títulos mais arriscados e, por conseguinte, obter potencialmente um rendimento mais elevado. Além disso, a participação obrigatória dos jovens será restabelecida a partir de 1.4.2012 como opção por defeito, com a possibilidade de abandonar o regime nos primeiros dois anos.
UK	18,1/ 20,8**	64,1/ 62	65/60	66/66	68/68	73,0 (z)		O acesso à pensão de base do Estado foi melhorado nos últimos anos, a sua atualização foi reforçada e os trabalhadores serão automaticamente inscritos em regimes profissionais (com opção de saída) a partir de 2012. Foi adotada legislação a fim de aumentar progressivamente a idade legal de reforma de 65 para 68 anos entre 2020 e

Estado-Membro	Esperança de vida aos 65 anos <sup>(i)</sup> H/M (2010)	Idade de saída do mercado de trabalho <sup>(ii)</sup> H/M (2009)	Idade de reforma H/M <sup>(iii)</sup> (2009)	Idade de reforma H/M (2020) <sup>(iv)</sup>	Aumento da idade de reforma após 2020, H/M <sup>(v)</sup>	Ativos dos fundos de pensões em % do PIB, 2009 <sup>(vi)</sup>	Recomendações específicas por país em matéria de pensões (ou referências do Memorando de Entendimento)	Reformas mais recentes/observações <sup>(vi)</sup>
								2046. A nova legislação que entrou em vigor em janeiro de 2012 prevê o alinhamento da idade legal de reforma de ambos os sexos até 2018 (anteriormente 2020) e antecipa em cinco anos e meio o aumento da idade legal de reforma, que passará de 65 para 66 anos em 2018. Foram anunciadas (mas ainda não legisladas) propostas para acelerar o calendário do aumento subsequente de 66 para 67 anos, e estão em discussão opções para acelerar o aumento de 67 para 68.

#### NOTAS

- i Fonte: Eurostat. *Population Statistics – Life expectancy by age and sex* (última atualização 26.1.12).
- ii Idade média de saída do mercado de trabalho, H/M ou *em itálico = total (sem discriminação H/M)*. Fonte: Eurostat.
- iii. Idade legal de reforma no regime de pensões público geral. **Fonte: MISSOC.**
- iv Idade legal de reforma no regime de pensões público geral, após a aplicação de reformas já vertidas na lei (entre parêntesis - propostas mas ainda não vertidas na lei), **fonte: relatório conjunto sobre as pensões «Progress and key challenges in the delivery of adequate and sustainable pensions in Europe» elaborado pelo CPE, o CPS e os serviços da Comissão (DG ECFIN e EMPL), atualizado pela Comissão sempre que tem conhecimento de alterações subsequentes.**
- v Idade legal de reforma no regime de pensões público geral, após a aplicação de reformas já vertidas na lei (entre parêntesis - propostas mas ainda não vertidas na lei), **fonte: relatório conjunto sobre as pensões «Progress and key challenges in the delivery of adequate and sustainable pensions in Europe» elaborado pelo CPE, o CPS e os serviços da Comissão (DG ECFIN e EMPL), atualizado pela Comissão sempre que tem conhecimento de alterações subsequentes.**
- vi Ativos de fundos de pensões (% do PIB), 2009. **Fonte: Global Pensions Statistics da OCDE.**
- (v) 2008.



- (w) Apenas fundos de pensões profissionais autónomos. Para além destes fundos, o total dos ativos geridos no âmbito de contratos de seguro de reforma profissionais atingiu 99,3% do PIB.
- (x) Apenas fundos de pensões profissionais autónomos. Para além destes fundos, o total dos ativos geridos no âmbito de contratos de seguro de reforma profissionais atingiu 13,3% do PIB em 2008.
- (y) Apenas fundos de pensões profissionais autónomos. Para além destes fundos, o total dos ativos geridos no âmbito do regime de capitalização ascendeu a 8,9% do PIB e os ativos geridos no âmbito de contratos de seguro de reforma profissionais ascenderam a 38,9% do PIB em 2008.
- (z) Estimativa da OCDE.
- vi Confrontados com o envelhecimento demográfico iminente e o seu impacto na sustentabilidade dos regimes de pensões, os Estados-Membros procederam a reformas substanciais dos respetivos sistemas de pensões. O reforço da ligação entre as contribuições pagas e as prestações concedidas tem constituído um elemento essencial dos esforços de reforma. Esse reforço traduziu-se, geralmente, por uma mudança da base de cálculo das prestações, que passa a incidir na totalidade dos rendimentos ao longo da vida e já não no salário final ou no rendimento dos melhores anos; pela exigência de um certo número de anos de contribuição para se aceder à pensão, quando anteriormente bastava atingir a idade da reforma; pelo aumento do número de anos necessários para receber uma pensão completa; bem como pela subida da idade de reforma para ambos os sexos, ou pelo seu alinhamento. No entanto, na maior parte desses países, o aumento da idade admissível para aceder à pensão legal será introduzido gradualmente ao longo de períodos bastante alargados.

\* 2008 (para a esperança de vida aos 65 anos).

\*\* 2009 (para a esperança de vida aos 65).

Δ 2003 (Idade de saída do mercado de trabalho).

# 2006 (Idade de saída do mercado de trabalho).

## 2007 (Idade de saída do mercado de trabalho).

Δ Δ 2008 (Idade de saída do mercado de trabalho).