



Tax & Business Lawyers

NEWSLETTER

Nº 21/26

20 MARÇO 2026

TRIBUTAÇÃO DE SISTEMAS PRIVADOS DE PREVIDÊNCIA – OS PLANOS DE PENSÕES POR ADEÇÃO A FUNDO DE PENSÕES (II)

O aumento da esperança média de vida e a queda da natalidade têm pressionado a Segurança Social em Portugal, exigindo soluções como o aumento da idade da reforma e a promoção de sistemas privados de previdência.

A RFF Lawyers lança uma série de três artigos para explorar alternativas e complementos à Pensão da Segurança Social, sendo este o segundo.

Private Clients team



INTRODUÇÃO

Atualmente, devido ao aumento da esperança média de vida e a diversos fatores sociológicos que levaram a uma redução na taxa de natalidade, temos vindo a assistir a uma alteração significativa na composição etária da população. O segmento da população dos "muito idosos" é o que mais tem aumentado no mundo ocidental. Em Portugal, o número de pessoas com 80 anos ou mais duplicou em apenas duas décadas, e prevê-se que este número duplique novamente até 2060.

A consequência direta do aumento da população em idade de reforma, especialmente quando comparado em termos percentuais com a população em idade ativa, é um problema de sustentabilidade para a Segurança Social. Em Portugal, a pensão de velhice fornecida pela Segurança Social é uma compensação pela remuneração auferida ao longo da vida profissional, concedida mensalmente aos pensionistas mediante contribuições para o sistema de proteção social. No entanto, a pressão sobre este sistema tem levado à necessidade de encontrar soluções para garantir a sua sustentabilidade.

Diante da pressão sobre a Segurança Social, têm sido apresentadas duas soluções principais: aumentar a idade da reforma e diminuir o valor da pensão de velhice. Além disso, é antecipada uma crescente adesão dos cidadãos a sistemas privados de previdência, como acontece nos Estados Unidos, onde o sistema é predominantemente privado.

Neste contexto, a RFF Lawyers assinou o artigo intitulado “Tributação De Sistemas Privados De Previdência: Alternativas E Complementos À Pensão De Velhice Da Segurança Social” que foi publicado pela Almedina.

Este artigo aborda a tributação de sistemas privados de previdência em Portugal, destacando alternativas e complementos à pensão de velhice da Segurança Social, entre elas o Plano Poupança Reforma (PPR), os Planos De Pensões Por Adesão A Fundo De Pensões e os Seguros De Capitalização.

A RFF Lawyers preparou uma série de três artigos/newsletters, onde aborda cada um destes temas, sendo este o segundo. Poderá ainda consultar o [primeiro artigo desta série](#).

OS PLANOS DE PENSÕES

Os fundos de pensões são instrumentos financeiros que financiam um ou mais planos de pensões. Estes fundos são geridos por entidades especializadas que investem as contribuições dos participantes em diversos ativos financeiros, com o objetivo de obter rendimentos que serão utilizados para pagar as pensões no futuro. A gestão profissional e

diversificada dos investimentos pode proporcionar uma maior segurança e potencial de crescimento das poupanças acumuladas

OS FUNDOS DE PENSÕES

Fundos De Pensões Abertos

Os fundos de pensões abertos são instrumentos financeiros que permitem a subscrição por qualquer pessoa ou entidade, desde que aceites pela entidade gestora. Não há necessidade de um vínculo prévio entre as partes, o que torna estes fundos acessíveis a um público mais amplo. A flexibilidade dos fundos de pensões abertos é uma das suas principais vantagens, permitindo que indivíduos e empresas possam aderir de acordo com as suas necessidades e objetivos de poupança para a reforma.

Fundos de Pensões Fechados

Os fundos de pensões fechados, por outro lado, são destinados a um grupo específico de participantes que possuem um vínculo prévio, como os trabalhadores de uma determinada empresa ou membros de uma associação. Estes fundos são estabelecidos para fornecer benefícios de pensão exclusivamente aos membros desse grupo, com base em acordos coletivos ou políticas internas da entidade patrocinadora.

Os fundos de pensões fechados são frequentemente utilizados por empresas que desejam oferecer benefícios adicionais aos seus empregados, como parte de um pacote de compensação e benefícios. As contribuições para estes fundos podem ser feitas tanto pela empresa quanto pelos trabalhadores, dependendo das condições estabelecidas no plano de pensões.

Uma das vantagens dos fundos de pensões fechados é a possibilidade de personalizar os planos de acordo com as necessidades específicas do grupo de participantes. Além disso, as empresas podem beneficiar de isenções de contribuições para a Segurança Social e considerar os montantes como custo fiscal, enquanto os trabalhadores podem usufruir de isenções e deduções fiscais.

Em resumo, tanto os fundos de pensões abertos quanto os fechados oferecem vantagens distintas e podem ser escolhidos com base nas necessidades e circunstâncias dos participantes. Os fundos abertos proporcionam flexibilidade e acessibilidade, enquanto os fundos fechados permitem uma maior personalização e benefícios fiscais para empresas e trabalhadores.

A CLASSIFICAÇÃO DOS PLANOS DE PENSÕES

Os planos de pensões podem ser classificados de acordo com as garantias estabelecidas:

- ✓ **Planos de Benefício Definido:** Os benefícios são predefinidos e as contribuições são calculadas para garantir esses benefícios, variando de acordo com os riscos biométricos e financeiros
- ✓ **Planos de Contribuição Definida:** As contribuições são predefinidas e os benefícios são determinados com base no montante das contribuições e nos rendimentos acumulados
- ✓ **Planos Mistos:** Combinam características dos planos de benefício definido e de contribuição definida

Os planos financiados por fundos de pensões fechados ou por adesões coletivas a fundos de pensões abertos podem ser de qualquer tipo, enquanto os financiados por adesões individuais a fundos de pensões abertos só podem ser de contribuição definida.

OS MÉTODOS DE FINANCIAMENTO

Os planos de pensões podem ser financiados de duas formas:

- ✓ **Planos Contributivos:** Os participantes contribuem para o plano
- ✓ **Planos Não Contributivos:** O plano é financiado exclusivamente pelo associado, como uma empresa cujos beneficiários são os trabalhadores

Nos planos de benefício definido, onde as contribuições dos participantes são obrigatórias por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, deve seguir-se o regime dos planos não contributivos, com os participantes não sendo qualificados como contribuintes.

OS BENEFÍCIOS FISCAIS DOS PLANOS DE PENSÕES

Os planos de pensões que atendem aos critérios estabelecidos no (artigo 18.º do) Estatuto dos Benefícios Fiscais (EBF), podem beneficiar de isenções fiscais, e as contribuições feitas pela empresa podem estar isentas de IRS para o trabalhador.

AS CONDIÇÕES PARA ISENÇÃO FISCAL

Para que as contribuições feitas pela empresa estejam isentas de IRS para o trabalhador, devem ser cumpridas as seguintes condições:

- ✓ Os benefícios devem ser estabelecidos para todos os trabalhadores permanentes da empresa ou através de um acordo coletivo de trabalho
- ✓ Os benefícios devem ser estabelecidos de acordo com um critério objetivo e igual para todos os trabalhadores
- ✓ Pelo menos dois terços dos benefícios em caso de reforma, invalidez ou sobrevivência devem ser pagos como uma prestação pecuniária mensal vitalícia
- ✓ As condições de pré-reforma e do regime geral de segurança social devem ser seguidas em relação à idade e aos beneficiários das prestações correspondentes
- ✓ A gestão e disposição das despesas não devem ser realizadas pela própria empresa, devendo os contratos de seguro ser celebrados com empresas de seguros estabelecidas em Portugal ou autorizadas a operar no país

OS LIMITES DE ISENÇÃO

A isenção fiscal é aplicável até ao limite de 15% das despesas com trabalhadores contabilizadas como remuneração, ordenados ou salários. Este limite pode ser aumentado para 25% se os trabalhadores não tiverem direito a pensões da segurança social. Estes limites são estabelecidos para garantir que os benefícios fiscais sejam proporcionais às contribuições feitas e para evitar abusos no uso das isenções fiscais.

AS CONSEQUÊNCIAS DO INCUMPRIMENTO

O não cumprimento das condições mencionadas resulta na perda da isenção fiscal e consequente tributação como rendimento da categoria A de IRS, acrescido de 10% por cada ano ou fração desde a data em que as contribuições foram realizadas. Para a empresa, o incumprimento resulta na tributação autónoma à taxa de 40% no exercício do incumprimento das contribuições desse ano e dos dois anos anteriores.

Além disso, os benefícios fiscais estabelecidos no EBF são também aplicáveis às entregas efetuadas pelas entidades empregadoras em nome e a favor dos seus trabalhadores. Portanto, é crucial que as empresas e os trabalhadores estejam cientes das condições e limites estabelecidos para garantir a conformidade e evitar penalidades fiscais.

CONCLUSÕES

A tributação dos sistemas privados de previdência, nomeadamente os Planos de Pensões por Adesão a Fundo de Pensões, apresenta-se como uma solução complementar relevante face aos desafios de sustentabilidade da Segurança Social em Portugal. A diversificação entre fundos de pensões abertos e fechados, a possibilidade de personalização dos planos e os benefícios fiscais associados representam incentivos significativos para empresas e trabalhadores que pretendam assegurar uma maior estabilidade financeira na idade da reforma.

Todavia, a conformidade com os requisitos estabelecidos, em especial os previstos no Estatuto dos Benefícios Fiscais, é fundamental para a manutenção das vantagens fiscais e para evitar penalidades severas. Assim, a correta implementação e gestão destes planos requer uma análise criteriosa por parte de empresas, trabalhadores e consultores especializados, como forma de garantir que se maximizem os benefícios económicos e sociais associados a estes instrumentos de previdência complementar.

Num contexto de crescente envelhecimento demográfico, os sistemas privados de previdência, devidamente regulados e tributados, assumem-se como uma ferramenta indispensável na construção de um futuro mais sustentável e financeiramente equilibrado para todos os intervenientes.

Rogério Fernandes Ferreira
Duarte Ornelas Monteiro
Joana Marques Alves
Ana Sofia Gariso
Amélia Carvela
Matilde Gonçalves de Sousa
Ana Rita Teles
Guilherme de Oliveira Rato
Carolina Silvestre

Avenida da Liberdade 136 4º (receção)

1250-146 Lisboa • Portugal

T: +351 215 915 220

contact@rfflawyers.com

www.rfflawyers.com



Este conteúdo destina-se a ser distribuído a clientes e colegas e a informação aqui contida é fornecida como uma visão geral e abstrata. Não deve ser utilizada como base para decisões, devendo ser solicitado aconselhamento jurídico profissional em casos específicos. O conteúdo deste documento não pode ser reproduzido, no todo ou em parte, sem a autorização expressa dos autores. Para mais informações sobre este assunto, contacte-nos.

**

Prémios e reconhecimentos 2025: Legal 500 | Chambers & Partners | International Tax Review | Best Lawyers | Lexology Index | Leaders League e outros.