



## **ACADEMIA MILITAR**

### **Estratégias para a Implementação de um Modelo de Fundo de Pensões na Guarda Nacional Republicana: Um Estudo Integrado de Práticas Nacionais e Internacionais**

**Ane Louise da Costa Reis Serra Rodrigues**

Dissertação de Mestrado

**GNR ADMINISTRAÇÃO**

Orientador: Tenente-Coronel Administração Militar (Doutor) David Miguel Pascoal Rosado

#### **Júri:**

Presidente do Júri: Professor Auxiliar Convidado Flávio Ivo Riedlinger de Magalhães

Arguente: Professor Doutor Daniel Roberto Pinto Mandel Gandrita

Orientador: Tenente-Coronel Administração Militar David Miguel Pascoal Rosado

Diretora de Curso: Tenente-Coronel da GNR Cavalaria Lucília de Jesus Mendes da Silva

**Maio de 2025**



## **ACADEMIA MILITAR**

### **Estratégias para a Implementação de um Modelo de Fundo de Pensões na Guarda Nacional Republicana: Um Estudo Integrado de Práticas Nacionais e Internacionais**

**Ane Louise da Costa Reis Serra Rodrigues**

Dissertação de Mestrado

**GNR ADMINISTRAÇÃO**

Orientador: Tenente-Coronel Administração Militar (Doutor) David Miguel Pascoal Rosado

#### **Júri:**

Presidente do Júri: Professor Auxiliar Convidado Flávio Ivo Riedlinger de Magalhães

Arguente: Professor Doutor Daniel Roberto Pinto Mandel Gandrita

Orientador: Tenente-Coronel Administração Militar David Miguel Pascoal Rosado

Diretora de Curso: Tenente-Coronel da GNR Cavalaria Lucília de Jesus Mendes da Silva

**Maio de 2025**

*“A journey of a thousand miles must begin with a single step”*

Lao-Tzu

## AGRADECIMENTOS

Ao terminar esta etapa tão importante, é com uma profunda gratidão que deixo algumas palavras de reconhecimento.

Agradeço, em primeiro lugar, ao meu orientador, Tenente-Coronel Rosado, pela orientação segura, pelo rigor académico e pela confiança demonstrada ao longo de todo o processo. A sua exigência serena e capacidade de escuta foram fundamentais para manter o rumo certo da investigação.

À Senhora Coronel Tomé, pela abertura em conversar, partilhar ideias e por me acolher sempre com disponibilidade e generosidade intelectual.

Ao Senhor Coronel Coelho, pelo apoio contínuo e pela prontidão em facilitar contactos, como no caso da EUROGENDFOR, e por deixar sempre uma palavra orientadora que acrescentava direção e motivação.

À Sra. Professora Daniela Penela, por me ajudar a recentrar o foco nos momentos em que as dúvidas ameaçavam desviar-me do essencial. A sua presença, mesmo à distância, foi reconfortante e esclarecedora.

Aos elementos da Casa de Investimentos, pela total disponibilidade em partilhar ideias, exemplos práticos e contributos técnicos, cuja clareza e profundidade foram determinantes para a consolidação da proposta desenvolvida nesta dissertação.

À minha família, especialmente ao Tomás, pela estabilidade, carinho e incentivo que me ofereceu, mesmo nos dias mais exigentes. À minha “segunda mãe”, Dinha, por estar sempre presente com a sua energia e enorme coração. À Xana, minha melhor amiga, por saber sempre como apoiar com sabedoria, filosofia e muita compreensão. À minha irmã, Márcia, por ser exemplo e por acreditar sempre em mim.

Aos amigos que a Academia Militar me proporcionou, pelo companheirismo genuíno, pela entajuda nos momentos exigentes e pela leveza que tornaram o caminho mais humano e possível. A vossa amizade é um dos legados mais valiosos que levo desta etapa.

A todas estas pessoas, o meu mais sincero obrigada. Esta caminhada só foi possível porque, em cada passo, tive a companhia e a inspiração certa.

## RESUMO

A sustentabilidade do regime de pensões dos militares da Guarda Nacional Republicana (GNR) enfrenta desafios estruturais decorrentes do envelhecimento demográfico, da instabilidade legislativa e da natureza específica da carreira militar. Esta dissertação teve como objetivo identificar estratégias e diretrizes que permitam reforçar a sustentabilidade financeira dos militares após a transição para a reserva ou reforma, tendo por base o reconhecimento das limitações do atual modelo de repartição.

Adotou-se uma abordagem qualitativa de natureza exploratória, com recurso a entrevistas semiestruturadas a especialistas nacionais e internacionais, complementadas por simulações ilustrativas de impacto orçamental. A análise dos dados permitiu identificar padrões de consenso sobre a necessidade de soluções complementares, baseadas em mecanismos de capitalização voluntária, automatismos contributivos, incentivos fiscais e promoção da literacia financeira.

A proposta final consistiu na integração institucional do Programa *Corporate Financial Wellness* (CFW), uma solução voluntária, faseada e fiscalmente vantajosa que integra automatismo contributivo, gestão profissionalizada e intermediação educativa. Este programa revelou-se mais simples e viável do que a criação de um fundo de pensões tradicional, estando juridicamente enquadrado e ajustado ao contexto orçamental da GNR.

A investigação produziu evidência empírica que sustenta a aplicação do Programa CFW como medida de transição viável, criando condições para futuras reflexões institucionais quanto à compatibilização com mecanismos supranacionais, como o Produto Europeu de Pensões Pessoais (PEPP). Os resultados obtidos reforçam a relevância da literacia financeira e da intervenção institucional como componentes fundamentais para a sustentabilidade da proteção social dos militares.

**Palavras-chave:** GNR; Literacia Financeira; Regime de Repartição; PEPP; Reforma; Capitalização Voluntária.

## ABSTRACT

The sustainability of the pension system for members of the Portuguese Gendarmerie faces structural challenges, intensified by demographic ageing, legislative instability, and the specific characteristics of a military career. This thesis aimed to identify strategies and guidelines to strengthen the financial sustainability of Gendarmerie personnel after their transition to retirement, acknowledging the limitations of the current pay-as-you-go system.

A qualitative and exploratory methodological approach was adopted, based on semi-structured interviews with national and international experts, complemented by illustrative financial simulations. The analysis revealed a broad consensus on the need to introduce complementary mechanisms anchored in voluntary capitalization, automated contributions, tax benefits, and the promotion of financial literacy.

The final proposal focuses on the institutional adoption of the Corporate Financial Wellness (CFW) program, a voluntary, phased, and fiscally advantageous solution that combines automatic contributions, professional fund management, and educational intermediation. This program proved simpler and more viable than establishing a traditional pension fund, providing legal and operational flexibility aligned with the institutional and budgetary Gendarmerie's context.

The investigation produced empirical evidence supporting the CFW program as a viable transitional measure, facilitating future institutional discussions on potential alignment with supranational frameworks such as the Pan-European Personal Pension Product (PEPP). The results also emphasize the central role of financial literacy and institutional commitment as essential foundations for the long-term sustainability of military social protection.

**Keywords:** Gendarmerie; Financial Literacy; Pay-As-You-Go; PEPP; Retirement; Voluntary Capitalization.

# ÍNDICE GERAL

|                                                                                               |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INTRODUÇÃO .....</b>                                                                       | <b>1</b>  |
| <b>CAPÍTULO 1 – SUSTENTABILIDADE DO SISTEMA DE PENSÕES NA GNR.....</b>                        | <b>3</b>  |
| 1.1. Introdução .....                                                                         | 3         |
| 1.2. Sistema Previdencial.....                                                                | 5         |
| 1.3. Caixa Geral de Aposentações .....                                                        | 6         |
| 1.4. Segurança Social .....                                                                   | 8         |
| 1.4.1. Segurança Social no Contexto Europeu .....                                             | 10        |
| 1.5. A Convergência da Caixa Geral de Aposentações e a Segurança Social .....                 | 13        |
| 1.5.1. Regime de Proteção Social da GNR .....                                                 | 14        |
| 1.6. Considerações Finais .....                                                               | 15        |
| <b>CAPÍTULO 2 – PREPARAÇÃO FINANCEIRA PARA A REFORMA: VISÃO ESTRATÉGICA .....</b>             | <b>17</b> |
| 2.1. A Sustentabilidade dos Sistemas Previdenciais e os Desafios Demográficos .....           | 17        |
| 2.2. A Literacia Financeira como Pilar Estratégico para a Reforma .....                       | 18        |
| 2.2.1. A Literacia Financeira Aplicada: Comportamentos, Recursos e Impacto Institucional..... | 20        |
| 2.3. A Fragilidade da Poupança Militar em Portugal .....                                      | 22        |
| 2.4. Considerações Finais .....                                                               | 23        |
| <b>CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO .....</b>                                         | <b>25</b> |
| 3.1. Enquadramento Metodológico .....                                                         | 25        |
| 3.2. Questões de Investigação .....                                                           | 25        |
| 3.3. Técnicas de Recolha de Dados .....                                                       | 26        |

|                                                                                           |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.4. Amostragem e Caracterização dos Entrevistados .....                                  | 27        |
| 3.5. Tratamento e Análise dos Dados .....                                                 | 27        |
| 3.6. Fontes Documentais e Complementares .....                                            | 28        |
| <b>CAPÍTULO 4 – APRESENTAÇÃO E DISCUSÃO DOS RESULTADOS .....</b>                          | <b>29</b> |
| 4.1. Análise Qualitativa: Inquéritos por Entrevista .....                                 | 29        |
| 4.1.1. Introdução Metodológica da Análise .....                                           | 29        |
| 4.1.1.1. Sustentabilidade e Limitações do Regime Atual .....                              | 30        |
| 4.1.1.2. Boas Práticas Internacionais .....                                               | 32        |
| 4.1.1.3. Literacia Financeira e Planeamento .....                                         | 34        |
| 4.1.1.4. Viabilidade Institucional e Estratégias de Implementação .....                   | 36        |
| 4.1.2. Conclusão da Análise Qualitativa .....                                             | 37        |
| 4.2. Análise Quantitativa: Simulação do Impacto Orçamental e Institucional .....          | 38        |
| 4.2.1. Cenário de Inação: Riscos da Exclusividade do Regime de Repartição .....           | 38        |
| 4.2.2. Projeções com Programa CFW: Capitalização e Sustentabilidade .....                 | 40        |
| 4.2.3. Comparação de Modelos Complementares Salariais .....                               | 44        |
| 4.2.4. Avaliação Estratégica, Impacto Institucional e Implementação do Programa CFW ..... | 46        |
| 4.2.5. Conclusão da Análise Quantitativa .....                                            | 50        |
| 4.3. Conclusões do Capítulo .....                                                         | 51        |
| <b>CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....</b>                                                   | <b>53</b> |
| <b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>                                                   | <b>56</b> |

## ÍNDICE DE FIGURAS

**Figura n.º 1** – Arquitetura do Sistema de Segurança Social

**Figura n.º 2** – Despesa em Segurança Social, Por Função, em Relação à Média da EU, Países do Sul da Europa, 2021

**Figura n.º 3** – Evolução do Rácio de Dependência dos Idosos na Europa, Percentagem, 2010 — 2050

**Figura n.º 4** – Projeção do Rendimento Real Com e Sem Programa CFW (2055 — 2070)

**Figura n.º 5** – Análise SWOT

**Figura n.º 6** – Impacto Esperado

**Figura n.º 7** – Plano de Implementação do Programa CFW

## ÍNDICE DE QUADROS

**Quadro n.º 1** – Modelo de análise da investigação

**Quadro n.º 2** – Modelo de análise da investigação

**Quadro n.º 3** – Análise das respostas à questão n.º 1

**Quadro n.º 4** – Análise das respostas à questão n.º 2

**Quadro n.º 5** – Análise das respostas à questão n.º 3

**Quadro n.º 6** – Análise das respostas à questão n.º 4

**Quadro n.º 7** – Análise das respostas à questão n.º 5

**Quadro n.º 8** – Análise das respostas à questão n.º 6

**Quadro n.º 9** – Análise das respostas à questão n.º 7

**Quadro n.º 10** – Análise das respostas à questão n.º 8

**Quadro n.º 11** – Análise das respostas à questão n.º 9

**Quadro n.º 12** – Análise das respostas à questão n.º 10

**Quadro n.º 13** – Análise das respostas à questão n.º 11

**Quadro n.º 14** – Análise das respostas à questão n.º 12

**Quadro n.º 15** – Análise das respostas à questão n.º 13

**Quadro n.º 16** – Análise das respostas à questão n.º 14

**Quadro n.º 17** – Análise das respostas à questão n.º 15

**Quadro n.º 18** – Análise das respostas à questão n.º 16

**Quadro n.º 19** – Análise das respostas à questão n.º 17

**Quadro n.º 20** – Análise das respostas à questão n.º 18

## ÍNDICE DE TABELAS

**Tabela 1** – Principais Alterações e o Seu Impacto nos Militares da GNR

**Tabela 2** – Regime de Repartição vs. Regime de Capitalização

**Tabela 3** – Os Quatro Modelos de Estado Social

**Tabela 4** – Grupos de Beneficiários e Regimes Aplicáveis após Lei n.º 60/2005

**Tabela 5** – Regra de Cálculo

**Tabela 6** – Proposta de Livros, Manuais, Revistas e Podcasts

**Tabela 7** – Temas Principais e Subtemas Identificados na Análise Temática das Entrevistas

**Tabela 8** – Boas Práticas Internacionais de Regimes Complementares de Pensão Aplicáveis ao Contexto da GNR

**Tabela 9** – Simulação da Pensão Real em Função do Salário Anual : Projeções para 2055 e 2070 Corrigidas pela Inflação

**Tabela 10** – Projeção da Pensão Pública vs. Complemento via Programa CFW (2055 — 2070)

**Tabela 11** – Justificação dos Dados Utilizados

**Tabela 12** – Comparação Entre Diferentes Modelos Complementares

**Tabela 13** – Síntese da Dissertação de Mestrado

## LISTA DE APÊNDICES

- Apêndice A** – Características Sociométricas dos Entrevistados
- Apêndice B** – Modelo de Análise de Investigação
- Apêndice C** – Carta de Apresentação
- Apêndice D** – Guião de Entrevista
- Apêndice E** – Quadro de Análise às Respostas das Entrevistas
- Apêndice F** – Estrutura Técnica do Programa *Corporate Financial Wellness*

## LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

|                  |                                                           |
|------------------|-----------------------------------------------------------|
| <b>AM</b>        | Academia Militar                                          |
| <b>AP</b>        | Administração Pública                                     |
| <b>BCE</b>       | Banco Central Europeu                                     |
| <b>CFW</b>       | Corporate Financial Wellness                              |
| <b>CGA</b>       | Caixa Geral de Aposentações                               |
| <b>CGD</b>       | Caixa Geral de Depósitos                                  |
| <b>CNP</b>       | Caixa Nacional de Previdência                             |
| <b>CRP</b>       | Constituição da República Portuguesa                      |
| <b>DP</b>        | Depósito a Prazo                                          |
| <b>EACS 2025</b> | Estratégia Anual para o Crescimento Sustentável de 2025   |
| <b>EMGNR</b>     | Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana     |
| <b>FMI</b>       | Fundo Monetário Internacional                             |
| <b>FS</b>        | Fator de Sustentabilidade                                 |
| <b>GNR</b>       | Guarda Nacional Republicana                               |
| <b>INE</b>       | Instituto Nacional de Estatística                         |
| <b>IRS</b>       | Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares         |
| <b>LBSS</b>      | Lei de Bases da Segurança Social                          |
| <b>LF</b>        | Literacia Financeira                                      |
| <b>OCDE</b>      | Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico |
| <b>OE</b>        | Objetivo Específico                                       |
| <b>PD</b>        | Pergunta Derivada                                         |
| <b>PEPP</b>      | Produto Europeu de Pensões Pessoais                       |
| <b>PP</b>        | Pergunta de Partida                                       |
| <b>PPR</b>       | Plano Poupança Reforma                                    |
| <b>RGSS</b>      | Regime Geral da Segurança Social                          |
| <b>RPSC</b>      | Regime de Proteção Social Convergente                     |
| <b>SS</b>        | Segurança Social                                          |
| <b>SSGNR</b>     | Serviços Sociais da GNR                                   |
| <b>UE</b>        | União Europeia                                            |

## INTRODUÇÃO

A sustentabilidade dos sistemas previdenciais é um dos grandes desafios da atualidade, particularmente em países com regimes de pensões pressionados por transformações económicas, sociais e institucionais (ISSA, 2025). Em Portugal, a trajetória de construção do sistema de proteção social foi marcada por uma institucionalização tardia, elevada fragmentação e sucessivas reformas que procuraram assegurar a viabilidade financeira e a justiça intergeracional (Branco, 2022).

No setor público, e em especial na Guarda Nacional Republicana (GNR), estes desafios exigem mecanismos ajustados que garantam prestações adequadas e sustentabilidade a longo prazo (Decreto-Lei n.º 3/2017, de 6 de janeiro). Neste contexto, a presente investigação visa responder à seguinte pergunta de partida (PP): “Que estratégias e diretrizes podem ser definidas para assegurar a sustentabilidade financeira dos militares, após a transição para a reserva ou reforma?”.

A crise financeira de 2008 e o subsequente programa de ajustamento económico (2011 – 2014) intensificaram o debate em torno da sustentabilidade dos sistemas de pensões em Portugal (FMI, 2012). Com o apoio do Fundo Monetário Internacional (FMI) e da União Europeia (UE), foram implementadas reformas estruturais que alteraram significativamente o regime de pensões, incidindo sobre a idade legal de acesso à reforma, os critérios de elegibilidade e a fórmula de cálculo das pensões, designadamente através da introdução do fator de sustentabilidade (FS) e da indexação à esperança média de vida (Azevedo, 2014). Embora estas medidas tenham contribuído para melhorar a sustentabilidade do sistema, o FMI reconhece que estas alterações poderão comprometer a adequação das futuras pensões, pela redução gradual das taxas de substituição, resultando em prestações mais baixas e a um acesso mais tardio da reforma (Fouejieu et al., 2021).

Neste sentido, Kiyosaki (2023) argumenta que, perante os atuais desafios de sustentabilidade e adequação, a Segurança Social, por si só, não pode ser considerada uma alternativa segura para garantir estabilidade financeira na reforma. Esta limitação torna evidente a importância de analisar soluções complementares de proteção capazes de responder eficazmente à pobreza e à desigualdade social (Malheiro, 2016).

Considerando os riscos identificados, esta dissertação tem como objetivo geral (OG) “Desenvolver estratégias e diretrizes para a implementação de um Modelo de Fundo de Pensões que promovam a sustentabilidade financeira dos militares da Guarda Nacional

Republicana após a transição para a reserva ou reforma”. Esta proposta surge num momento de crescente preocupação com a viabilidade dos regimes públicos de proteção social, especialmente no setor da função pública, onde se inserem os militares da GNR, cujas particularidades exigem soluções adaptadas à sua realidade funcional e contributiva. Para concretizar este objetivo, foram definidos os seguintes objetivos específicos (OE):

- OE1: Analisar o sistema de Segurança Social e as suas implicações específicas aos militares da GNR;
- OE2: Estudar práticas bem-sucedidas de pensões aplicadas às Forças Armadas e Forças de Segurança internacionais;
- OE3: Investigar diferentes formas de financiamento, planos de investimentos e preparação para a reforma, fornecendo orientações que promovam uma vida financeira sustentável.

Este trabalho assume, assim, um caráter aplicado, ao propor a análise de alternativas de financiamento que possam reforçar a segurança financeira na transição para a reserva ou reforma. Através do estudo de modelos complementares de pensões e da comparação com práticas internacionais, pretende-se contribuir para a definição de soluções concretas, realistas e compatíveis com os princípios da sustentabilidade e da equidade intergeracional.

# **CAPÍTULO 1 — SUSTENTABILIDADE DO SISTEMA DE PENSÕES NA GNR**

## **1.1. Introdução**

A sustentabilidade dos sistemas previdenciais constitui atualmente um dos maiores desafios das sociedades contemporâneas, agravado pelo envelhecimento demográfico e pela evolução das dinâmicas laborais (Papadakis & Tzagkarakis, 2025). Em Portugal, este desafio assume particular relevância no setor público, onde persistem regimes diferenciados e um histórico de reformas sucessivas. O regime de pensões da GNR insere-se neste panorama, apresentando especificidades que exigem soluções equilibradas entre justiça funcional e viabilidade orçamental (Decreto-Lei n.º 3/2017, de 6 de janeiro).

Ao longo do século XX, o sistema previdencial português foi moldado por sucessivas reformas que procuraram alargar a cobertura social e consolidar os princípios da solidariedade intergeracional (Azevedo, 2014). Desde a aprovação da Lei n.º 1:884, de 16 de março de 1935, que instituiu um modelo estruturado baseado na capitalização para pensões de velhice e invalidez, até às reformas mais recentes, como a Lei n.º 60/2005, de 29 de dezembro, e a Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, tem-se promovido a convergência entre o Regime Geral da Segurança Social (RGSS) e o Regime de Proteção Social da Função Pública (Tribunal Constitucional, 2013). No entanto, categorias específicas como os militares da GNR mantêm disposições próprias quanto ao acesso e ao cálculo da pensão, incluindo o complemento de pensão suportado pelo Orçamento do Estado (Resolução do Conselho de Ministros n.º 110/2005).

No plano europeu, a Estratégia Anual para o Crescimento Sustentável de 2025 (EACS 2025) da Comissão Europeia (2024) evidencia a necessidade de políticas nacionais que assegurem simultaneamente a sustentabilidade financeira e a adequação dos rendimentos na reforma. A EACS apela para a implementação de reformas estruturais robustas, preparadas para responder a pressões demográficas, económicas e sociais emergentes. No mesmo sentido dessa preocupação, o Livro Verde para a Sustentabilidade do Sistema Previdencial (Fernandes et al., 2024, p. 67) projeta um aumento do peso das pensões no Produto Interno Bruto (PIB) de 11% em 2006 para 21% em 2050, colocando Portugal entre os países com

maior risco de insustentabilidade das finanças públicas.

Neste enquadramento, destaca-se o impacto de reformas introduzidas desde o início dos anos 2000, como o FS, a fixação progressiva da idade da reforma e a criação do Indexante dos Apoios Sociais (IAS), com repercussões diretas nas condições de acesso e nos montantes das pensões da GNR. A tabela 1 sintetiza as principais alterações e o seu impacto neste grupo profissional, demonstrando o esforço de conciliação entre convergência legal e especificidade funcional.

Tabela1: Principais Alterações e o Seu Impacto nos Militares da GNR

| Diploma                              | Principais Alterações                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Impacto na GNR                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Lei n.º 60/2005, de 29 de dezembro   | Convergência do regime da Caixa Geral de Aposentações (CGA) com o regime geral da Segurança Social. Novos funcionários públicos (após 01/01/2006) passaram a integrar o regime geral. A idade de reforma para funcionários públicos foi progressivamente fixada em 65 anos até 2015. O cálculo das pensões passou a considerar toda a carreira contributiva desde 2006. | Os militares da GNR que já estavam no ativo antes da reforma do regime mantiveram as regras específicas para a passagem à reserva e reforma. O financiamento das suas pensões passou a ser parcialmente suportado pelo Orçamento do Estado (OE), o que refletiu a especificidade da missão da GNR. |
| Lei n.º 53-B/2006, de 29 de dezembro | Criou o Indexante dos Apoios Sociais (IAS) para substituir a Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG) (ou Salário Mínimo Nacional), como referência para prestações sociais. Introduziu um mecanismo de atualização anual das pensões baseado no Índice de Preços no Consumidor (IPC) sem habitação e crescimento do PIB.                                             | A atualização das pensões dos militares da GNR passou a depender da evolução económica, seguindo critérios gerais, mas mantendo exceções para complementar o valor das pensões de reforma em função da especificidade da carreira militar.                                                         |
| Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro     | Estabeleceu uma nova Lei de Bases da Segurança Social, baseada num acordo dos parceiros sociais.                                                                                                                                                                                                                                                                        | Definiu um quadro mais estruturado para o financiamento das pensões dos militares da GNR. Apesar da convergência dos regimes, manteve-se o cálculo do complemento de pensão.                                                                                                                       |

Fonte: Elaboração Própria

Segundo estimativas da Comissão para a Sustentabilidade da Segurança Social (Fernandes et al., 2024, p. 19), a partir da década de 2030, o sistema poderá apresentar saldos negativos prolongados, com défices entre -0,5% e -1,5% do PIB. Este cenário implicará a mobilização de receitas adicionais, quer através de impostos, quer por recurso ao Fundo de Estabilização Financeira da Segurança Social (FEFSS), cuja capacidade está dependente de pressupostos otimistas sobre crescimento económico e valorização de ativos (Segurança Social, 2023). Sem medidas corretivas, a viabilidade do sistema torna-se uma preocupação real. A Comissão destaca, por isso, a necessidade de reforçar a adequação das pensões e de promover estratégias de longo prazo para a preparação da reforma.

Neste contexto, o presente capítulo analisa a evolução do sistema previdencial em Portugal, com especial ênfase no regime aplicável à GNR. Aborda os principais marcos legislativos, a organização tripartida da Segurança Social, os modelos de repartição e

capitalização e a sua articulação com os desafios da sustentabilidade e os referenciais estratégicos europeus.

## **1.2. Sistema Previdencial**

Uma das primeiras tentativas de estruturação do sistema de previdência social em Portugal ocorreu em 1919, com a publicação de cinco diplomas legislativos que procuravam estabelecer um regime mais organizado de proteção social (Malheiro, 2016). Contudo, foi com a Constituição de 1933 e o Estatuto do Trabalho Nacional que se definiram as bases formais, através da Lei n.º 1:884, de 16 de março de 1935, que destacou a proteção dos trabalhadores por conta de outrem como elemento central.

Este diploma consagrou um modelo misto: a capitalização pura seria aplicada às pensões de velhice e invalidez, enquanto os encargos com doença ou apoio familiar seriam financiados por um sistema de repartição antecipada. No n.º4 do artigo 1.º, reconhecia-se a existência de instituições privativas para funcionários públicos civis e militares, prevendo-se, no n.º 5, a sua integração gradual no plano nacional de previdência a desenvolver pelo Estado (Lei n.º 1:884, 1935). Esta intenção de convergência, no entanto, seria sucessivamente adiada ou desvirtuada por legislação posterior (Tribunal Constitucional, 2013).

Entre os principais entraves à unificação destacam-se:

- O Decreto-lei n.º 25/935, de 12 de outubro de 1935, que regulamentou especificamente as Caixas Sindicais de Previdência, perpetuando a segmentação setorial;
- A Lei de Bases da Reforma da Previdência Social (Lei n.º 2115, de 18 de junho de 1962), que alargou a cobertura e eficiência do sistema, embora a unificação dos regimes se mantivesse apenas como objetivo pragmático na Base XXXIII, dependente de futura deliberação governamental;
- O Decreto n.º 45266, de 23 de setembro de 1963, que regulamentou essa Base da Lei n.º 2115, mantendo o modelo misto de repartição atenuada para as Caixas Sindicais, prolongando a fragmentação institucional;
- O Decreto-lei n.º 498/72, de 9 dezembro, ainda em vigor, que aprovou o Estatuto da Aposentação e consolidou a separação entre o regime dos funcionários

públicos e o regime geral, mantendo regras próprias para a Administração Pública (AP).

A revisão da CRP (2005) reforçou o princípio de um sistema de Segurança Social unificado e descentralizado, elevando-o a princípio fundamental. De acordo com Canotilho e Moreira (2007), esta orientação constitucional exclui a manutenção de sistemas privativos diferenciados, como o então vigente para os funcionários públicos.

Desta forma, a conceção de um sistema unificado, regido por princípios comuns e com responsabilidade pública na sua organização, tem vindo a ser consagrada nas sucessivas Leis de Bases da Segurança Social (LBSS), consolidando o processo da uniformização e convergência dos regimes (Tribunal Constitucional, 2013). Apesar disto, persistem desafios relevantes, especialmente no plano da sustentabilidade financeira, exigindo um equilíbrio entre a responsabilidade orçamental e níveis adequados de proteção social (Casquilho-Martins, 2021), que continuam a nortear as políticas públicas nesta área (Caleiras & Carmo, 2024).

### **1.3. Caixa Geral de Aposentações**

A criação da Caixa Geral de Aposentações (CGA), pelo Decreto n.º 16:665, de 27 de março de 1929, foi um passo decisivo na uniformização da proteção social dos funcionários públicos, substituindo múltiplos organismos por uma estrutura única de gestão de pensões, retomando o modelo de 1886.

Inicialmente vinculada à Caixa Geral de Depósitos (CGD) e sem autonomia jurídica, funcionando como uma extensão do Montepio dos Servidores do Estado<sup>1</sup> (Decreto-Lei n.º 277/93, de 10 de agosto, 1993), a CGA evoluiu gradualmente para responder ao crescimento do número de beneficiários e ao aumento das prestações atribuídas, “o funcionário, depois de aposentado ou reformado, chegou a ganhar mais do que se conservasse no ativo!” (Decreto n.º 16:665, de 27 de março, 1929).

No mesmo ano, o Estado avançou para a centralização da proteção social através da

---

<sup>1</sup> MSE foi pioneiro na implementação do regime de pensões de sobrevivência para a função pública, garantiu proteção social às viúvas e órfãos dos funcionários públicos. A partir de 1835, este regime tornou-se geral e obrigatório para o Estado, pelo decreto-lei n.º 24:046. Em 1934, estabeleceu-se como uma instituição autónoma especial integrada na Caixa Nacional de Previdência, com o objetivo de garantir o pagamento de pensões de sobrevivência às famílias dos seus contribuintes após o seu falecimento, encontrando-se incorporado na CGA, nos termos do n.º 2, artigo 1º do decreto-lei n.º 277/93, de 10 de agosto.

criação da Caixa Nacional de Previdência (CNP), que integrou diversas caixas existentes, “Caixa de Aposentações das várias polícias (...), do pessoal dos Arsenais do Exército e da Marinha” (artigos 2.º e 3.º, Decreto n.º 16:667, de 1929), incluindo o Montepio da GNR, dissolvido pelo Decreto-Lei n.º 24:046, de 21 de junho de 1934. Esta centralização visou racionalizar os serviços e proporcionar maior eficiência administrativa e financeira.

Em 1993, o Decreto-Lei n.º 277/93, de 10 de agosto, conferiu à CGA autonomia administrativa e financeira, reforçando a transparência na sua atuação. A partir de 2006, com a entrada em vigor da Lei n.º 60/2005, cessaram as novas inscrições na CGA (artigo 2.º), iniciando-se a convergência entre o Regime de Proteção Social da Função Pública e o Regime Geral da Segurança Social (RGSS). Apesar disto, a GNR manteve disposições próprias de acesso à reforma, previstas no seu estatuto profissional, tendo sido excluída do âmbito de aplicação do Decreto-lei n.º 229/2005 (alínea d), n.º 2, artigo 1.º), permanecendo abrangidos, com adaptações, pelo Estatuto da Aposentação (Decreto-Lei n.º 498/72). Todos os que iniciassem funções a partir de 2006 passaram a ser inscritos obrigatoriamente no RGSS, “ao qual fosse aplicável o regime de proteção social da função pública em matéria de aposentação (...) é obrigatoriamente inscrito” (n.º 2, artigo 2.º da Lei n.º 60/2005).

Com a Lei n.º 52/2007, de 31 de agosto, o regime da CGA foi ajustado nas suas condições de acesso e regras de cálculo das pensões, aprofundando a aproximação do Regime de Proteção Social Convergente<sup>II</sup> (RPSC) ao RGSS. Esta convergência foi consolidada com a introdução da pensão unificada, prevista no Decreto-lei n.º 187/2007, de 10 de maio, e com o reforço do princípio do autofinanciamento (Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro), que estabelece a correspondência direta entre o dever de contribuir e o direito a prestações sociais (artigo 11.º e 54.º). O sistema passou a reger-se num modelo contributivo, em que o direito às prestações se vincula diretamente ao histórico contributivo dos trabalhadores e entidades empregadoras (Decreto-lei n.º 331/2001, de 20 de dezembro).

Contudo, este modelo encontra-se exposto a riscos associados à evolução demográfica (Decreto-lei n.º 187/2007, de 10 de maio). A redução da população ativa e o aumento da longevidade comprometem a capacidade do sistema para manter a sustentabilidade financeira (Pereira & Andraz, 2012).

Neste enquadramento, diversos autores defendem o reforço da literacia financeira

---

<sup>II</sup> RPSC designação atribuída pela Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro, isto é, a convergência entre o regime de proteção social da função pública e o RGSS.

(LF) como mecanismo de mitigação do risco previdencial. Dorfman et al. (2008) e Clark e Craig (2018) destacam a importância de sensibilizar os cidadãos para os impactos dos regimes contributivos e para os fatores macroeconómicos que afetam as pensões.

Atualmente, a CGA funciona como instituto público integrado na Administração Central, sob tutela do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, sendo que a sua missão se mantém centrada na gestão eficiente das pensões dos trabalhadores abrangidos pelo regime convergente, num contexto de crescente exigência orçamental e demográfica (Decreto-Lei n.º 131/2012, de 25 de junho).

#### **1.4. Segurança Social**

A Segurança Social é um dos pilares da estabilidade socioeconómica, assegurando proteção contra riscos como doença, desemprego, invalidez e velhice (ECOFIN, 2020). Em Portugal, evoluiu através de reformas orientadas para um modelo mais inclusivo e financeiramente sustentável (Cardoso, 2019). Trata-se, segundo Kiyosaki (2023), de um sistema financiado por deduções automáticas ao rendimento do trabalho, que garante pensões e subsídios nas situações de maior vulnerabilidade.

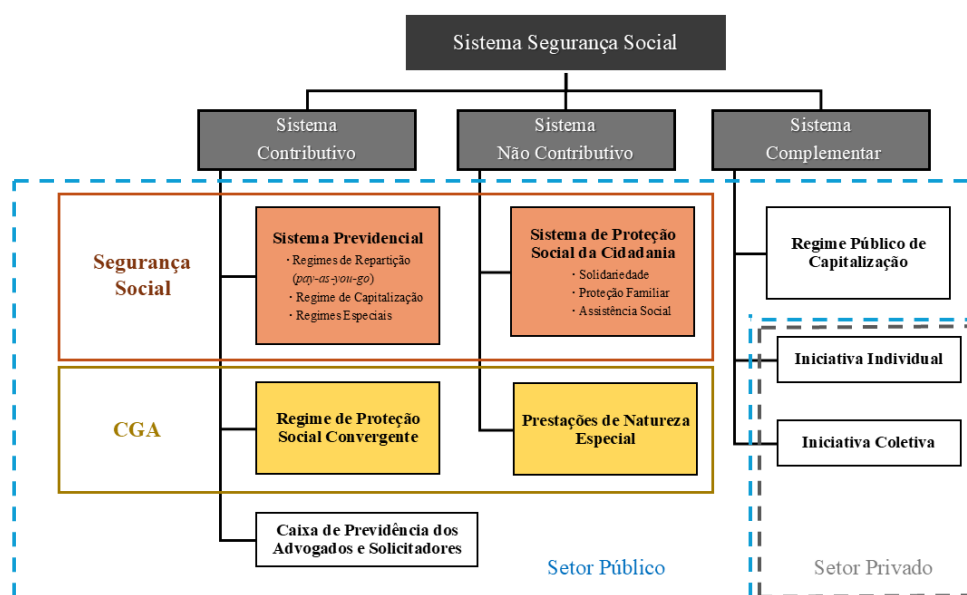
A estrutura atual, definida na LBSS (Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro), assenta em três pilares (figura 1): o sistema contributivo, o sistema não contributivo e o sistema complementar (Nicola, 2023).

- O sistema contributivo, baseado nas contribuições dos trabalhadores e empregadores, inclui o sistema previdencial, que cobre riscos individuais com base no histórico contributivo (velhice e invalidez), e o sistema de proteção social da cidadania;
- O sistema não contributivo, financiado pelo Orçamento do Estado, garante apoio a quem não possui registo contributivo suficiente;
- O sistema complementar, de adesão individual ou coletiva, permite reforçar a proteção social através de regimes de capitalização pública ou privada, como os planos de poupança reforma (PPR).

A conjugação dos três pilares visa garantir uma cobertura abrangente e adaptada à diversidade de percursos profissionais (Branco, 2022). Contudo, o terceiro pilar permanece subdesenvolvido em Portugal, especialmente entre os militares da GNR. Paralelamente,

coexistem regimes especiais, como o Regime de Proteção Social Convergente (RPSC), gerido pela CGA, que assegura a proteção na invalidez, velhice e morte para os funcionários públicos inscritos até 2005, e esquemas autónomos, como o da Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores ou o Regime Substitutivo Bancário (Fernandes et al., 2024).

Figura 1: Arquitetura do Sistema de Segurança Social



Fonte: Adaptado de Nicola (2023)

A imagem representa a estrutura tripartida da Segurança Social. À esquerda, o sistema contributivo subdivide-se entre o RGSS e o regime gerido pela CGA, abrangendo o sistema previdencial e regimes especiais. Ao centro, o sistema não contributivo apoia cidadãos sem historial de contribuições, através de mecanismos de solidariedade e assistência social. À direita, o sistema complementar inclui o regime público de capitalização e iniciativas do setor privado, proporcionando esquemas de poupança adicionais para a reforma.

A aprovação da LBSS foi acompanhada pelo Decreto-Lei n.º 367/2007, de 2 de novembro, que introduziu o princípio da adequação seletiva (n.º 2 do artigo 2.º), afetando os recursos conforme a natureza de cada subsistema:

- Sistema de Proteção Social da Cidadania: financiado pelo Orçamento de Estado e receitas consignadas (alínea a) do artigo 4.º);
- Sistema Previdencial de Repartição: suportado por quotizações e contribuições (alínea b) do artigo 4.º);

- Sistema Previdencial de Capitalização: financiado por uma fração das quotizações (entre 2 e 4 pontos dos 11 pontos percentuais) e por rendimentos patrimoniais (artigo 17.º).

Esta diferenciação permite ajustar os mecanismos de financiamento às necessidades dos beneficiários (Mustafa et al., 2022), distinguindo entre solidariedade, contributividade e poupança individual. A tabela 2 compara as lógicas de repartição e capitalização.

Tabela 2: Regime de Repartição vs. Regime de Capitalização

|                                | Princípio Base                                                                                                                   | Financiamento                                                                                                   | Riscos                                                                                        | Sustentabilidade                                                                                                          | Vantagens                                                                                    | Desvantagens                                                                                                                             |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Regime de Repartição</b>    | <u>Solidariedade Intergeracional</u><br>As contribuições dos trabalhadores no ativo financiam as pensões dos reformados.         | As contribuições atuais dos trabalhadores financiam diretamente os beneficiários reformados.                    | Predominantemente político, pois o Estado é responsável por garantir o pagamento das pensões. | Depende de fatores demográficos e económicos, como taxa de natalidade, envelhecimento da população e evolução do emprego. | Garante pensões mesmo a quem não conseguiu poupar individualmente; reduz riscos individuais. | Pode tornar-se insustentável caso as contribuições não sejam suficientes para cobrir os benefícios; sujeito a crises demográficas.       |
| <b>Regime de Capitalização</b> | <u>Poupança Individual</u><br>As contribuições de cada trabalhador são capitalizadas ao longo do tempo e convertidas em pensões. | Cada trabalhador acumula as suas próprias contribuições numa conta individual, investida em ativos financeiros. | Financeiro, pois depende do desempenho dos mercados e da rentabilidade dos investimentos.     | Menos dependente da demografia mas exposto às flutuações dos mercados financeiros.                                        | Promove a responsabilidade individual e incentiva a poupança; reduz a dependência do Estado. | Pode criar desigualdades entre indivíduos com diferentes capacidades contributivas; expõe os pensionistas ao risco de mercados voláteis. |

Fonte: Elaboração Própria

A maioria dos países adota modelos mistos, combinando repartição e capitalização, com o objetivo de garantir sustentabilidade financeira e adequação dos benefícios (Azevedo, 2014). Em Portugal, a arquitetura do sistema resultou de um processo evolutivo intensificado após 1976, com a aprovação da Constituição da República Portuguesa (CRP) (Fernandes et al., 2024). Embora o primeiro reconhecimento legal do “direito à assistência pública” remonte à CRP de 1911 (artigo 29.º da Assembleia Nacional Constituinte). O artigo 63.º da CRP consagra a responsabilidade do Estado na organização e financiamento de um sistema unificado e descentralizado de proteção social.

#### 1.4.1. Segurança Social no Contexto Europeu

A análise do sistema de Segurança Social português deve considerar a sua inserção no contexto europeu, nomeadamente com países de características socioeconómicas e culturais semelhantes e com os princípios definidos pela União Europeia (UE), consagrados em tratados e instrumentos normativos (Fernandes et al., 2024). A UE reconhece o direito à prestação social, garantindo cobertura contra riscos como desemprego, doença, invalidez e

velhice independentemente do Estado-Membro de residência ou trabalho (Grabbe, 2023). Este princípio encontra-se consagrado no artigo 34.º da Carta dos Direitos Fundamentais da UE (Parlamento Europeu, 2007), assim como na Carta Social Europeia Revista (2001) e na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (Comissão Europeia, 1990), reforçando o papel da proteção social na promoção da coesão económica e social.

O Tratado sobre o Funcionamento da UE (JOUE, 2016), através do artigo 48.º, assegura a totalização dos períodos contributivos e o pagamento de prestações em qualquer Estado-Membro, protegendo os direitos dos trabalhadores migrantes. Contudo, apesar deste quadro comum, os sistemas de SS apresentam significativa heterogeneidade, refletindo diferentes trajetórias económicas, demográficas e institucionais (Comissão Europeia, 1990).

Com base na tipologia de Esping-Andersen (1991) e no contributo de Ferreira e Cabral (2000), identificam-se quatro modelos de Estado Social (tabela 3): corporativo, social-democrata, liberal e mediterrâneo. Este último, aplicável a países como Portugal, Espanha, Itália e Grécia, caracteriza-se pela forte dependência de contribuições dos trabalhadores ativos, concentração da despesa nas pensões de velhice e cobertura limitada de grupos vulneráveis, como os desempregados de longa duração ou as famílias em situação de pobreza (Ferreira & Cabral, 2000).

Tabela 3: Os Quatro Modelos de Estado Social

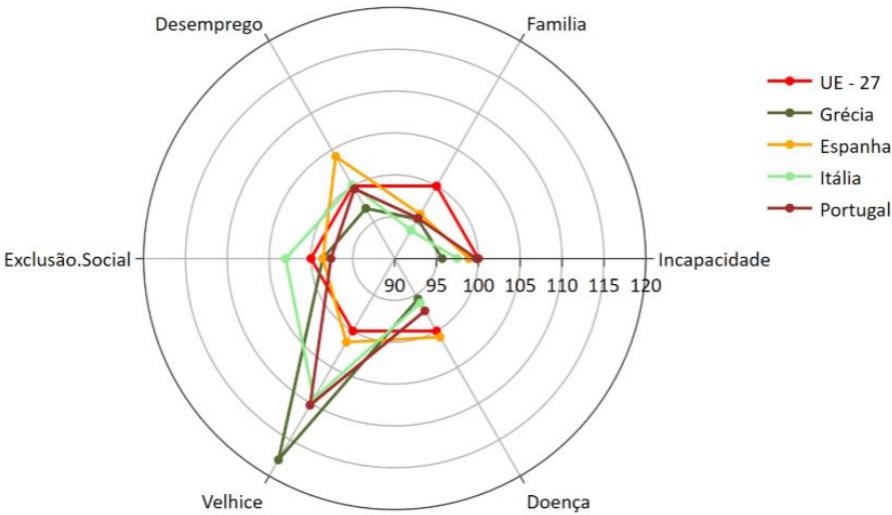
| Modelo                            | Exemplos de Países         | Características                                                                                                            |
|-----------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Continental (Corporativo)</b>  | Alemanha e França          | Sistema Contributivo onde os benefícios estão diretamente relacionados com as contribuições feitas ao longo da vida ativa. |
| <b>Nórdico (Social-Democrata)</b> | Suécia e Dinamarca         | Elevados níveis de financiamento público e benefícios universais.                                                          |
| <b>Anglo-Saxónico (Liberal)</b>   | Reino Unido e Irlanda      | Sistema básico financiado pelo Estado, incentivando a adesão a seguros privados complementares.                            |
| <b>Mediterrânico</b>              | Portugal, Espanha e Itália | Maior despesa na proteção à velhice, mas com menor investimento noutras áreas como apoio ao desemprego e à família.        |

Fonte: Elaboração própria

A prevalência da despesa com pensões nos países do sul da Europa confirma a predominância do modelo mediterrâneo. A figura 2 ilustra a distribuição da despesa por função em 2021, demonstrando o predomínio da velhice em Portugal, Grécia e Itália e a

menor expressão de apoios como proteção no desemprego ou despesas com famílias, à exceção de Itália (Fernandes et al., 2024).

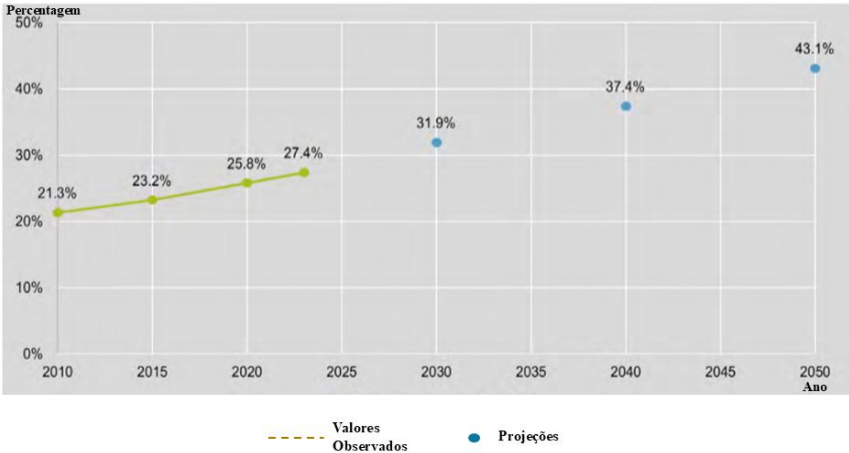
Figura 2: Despesa em Segurança Social, Por Função, em Relação à Média da UE, Países do Sul da Europa, 2021



Fonte: ESSPROS, citado em Livro Verde 2024

Este padrão de alocação orçamental resulta, em grande parte, das dinâmicas demográficas (ISSA, 2024). Segundo a Associação Internacional de SS (ISSA, 2025, p. 2), o rácio de dependência de idosos, proporção da população com 65 ou mais anos em relação à população em idade ativa, poderá atingir os 43,1% até 2050, intensificando a pressão sobre os sistemas previdenciais (figura 3).

Figura 3: Evolução do Rácio de Dependência dos Idosos na Europa, Percentagem, 2010-2050



Fonte: Adaptado de ISSA (2025)

Este envelhecimento populacional compromete a sustentabilidade dos sistemas

públicos, exigindo reformas estruturais (ISSA, 2025). Medidas como o aumento da idade da reforma, a revisão das fórmulas de cálculo das pensões e o reforço de mecanismos complementares de capitalização têm vindo a ser implementadas em vários Estados-Membros (Daminato & Padula, 2024). Como referem Nagarajan e Sixsmith (2023), a redução da proporção de trabalhadores ativos por pensionista ameaça a continuidade dos níveis atuais de proteção social.

Em suma, a sustentabilidade da SS na Europa dependerá da capacidade de adaptação a novas realidades demográficas e laborais, da diversificação do financiamento e da promoção de reformas que assegurem a equidade intergeracional e a proteção social duradoura.

### **1.5. A Convergência da Caixa Geral de Aposentações e a Segurança Social**

O regime aplicável aos trabalhadores da AP e outros agentes do Estado, instituído pelo decreto n.º 16:667, de 27 de março de 1929, permanece sob a gestão da CGA, uma entidade pública de regime especial cuja estrutura atual foi definida pelo decreto-lei n.º 131/2012, de 25 de junho. Os direitos e deveres previstos neste regime são regulados pelo Estatuto da Aposentação (Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro), sucessivamente alterado por diversos diplomas, refletindo mudanças nos critérios de acesso e cálculo das pensões.

Numa primeira fase, alterações como as introduzidas pelo Decretos-Lei n.º 191-A/79, de 25 de junho, e n.º 116/85, de 19 de abril, mantiveram a separação entre os regimes da função pública e o RGSS. Posteriormente, iniciou-se um processo gradual de convergência. Leis como a n.º 1/2004, de 15 de janeiro, e a n.º 11/2008, de 20 de fevereiro, reforçaram essa aproximação, estabelecendo, entre outras medidas, o aumento do tempo serviço necessário para aposentação (n.º 1 do artigo 53.º da Lei n.º 1/2004) e a redução da taxa de substituição da última remuneração, de 100% para 90% (Tribunal Constitucional, 2013).

A Lei n.º 28/84, de 14 de agosto, constitui o ponto de partida estrutural do processo de convergência, exigindo a uniformização do cálculo da pensão com o modelo do RGSS, aplicando-se aos inscritos na CGA após 1 de setembro de 1993 (Decreto-Lei n.º 286/93, de 20 de agosto). A convergência foi reforçada com a Lei n.º 60/2005, que cessou novas inscrições na CGA a partir de 2006 e criou dois grupos de beneficiários (tabela 4): os mantidos no regime convergente e os integrados no RGSS (n.º 1 e n.º 2, artigo 2.º).

Tabela 4: Grupos de Beneficiários e Regimes Aplicáveis após Lei n.º 60/2005

| Grupos de Beneficiários    |        | Regime Aplicável                      | Base de Cálculo                                                               | Condições para Aposentação                                          | Aposentação Antecipada                                               |
|----------------------------|--------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| <i>Subscritores da CGA</i> | Antes  | Regime de Proteção Social Convergente | Estatuto da Aposentação (DL n.º498/72, com redação dada pela lei n.º1/2004)   | Tempo de serviço e idade estabelecidos pelo Estatuto da Aposentação | Regime específico com penalizações reduzidas                         |
|                            | Depois | Regime Geral de Segurança Social      | Regras do RGSS (baseado em carreira contributiva e fator de sustentabilidade) | Idade legal da reforma em tempo de descontos conforme o RGSS        | Aplicação do fator de sustentabilidade e penalização por antecipação |

Fonte: Elaboração Própria

A Lei n.º 52/2007, de 31 de agosto, estendeu a aplicação do FS<sup>III</sup> aos subscritores da CGA e a Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro, consolidou ambos os modelos numa arquitetura comum. A Portaria n.º 414/2023, de 7 de dezembro, fixou em 66 anos e 7 meses a idade legal da reforma a partir de 2025, refletindo o ajustamento contínuo às exigências demográficas. Estas medidas refletem o esforço legislativo de harmonização entre os regimes da função pública e o RGSS, visando a sustentabilidade e equidade intersetorial (Tribunal Constitucional, 2013).

Ainda que estas reformas tenham promovido a aproximação entre regimes, categorias profissionais com funções de soberania, como os militares da GNR, mantiveram enquadramentos próprios, refletindo a natureza específica da sua missão e as exigências operacionais. A análise do regime previdencial aplicável à GNR é, por isso, objeto de abordagem autónoma na secção seguinte.

### 1.5.1. Regime de Proteção Social da GNR

A reforma na GNR corresponde à cessação definitiva do exercício de funções com direito a uma pensão vitalícia (CGA, 2025), atribuída segundo o tempo de serviço efetivo (artigo 112.º, Decreto-lei n.º 498/72, de 9 de dezembro). Os militares reformados são abrangidos por um regime especial cuja transição para o RGSS foi prevista na LBSS de 1984 (artigo 70.º, lei n.º 28/84, de 14 de agosto), salvaguardando as disposições mais favoráveis aos beneficiários.

Esta convergência foi reafirmada por leis como a n.º 17/2000, de 8 de agosto, a n.º

<sup>III</sup> FS é um elemento fundamental de adequação do sistema de pensões às alterações demográficas ou económicas, estando intimamente relacionado com a esperança média de vida (Decreto-Lei n.º 187/2007).

32/2002, de 20 de dezembro, e a n.º 4/2007, de 16 de janeiro, e operacionalizada através do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio, que introduziu o FS e alterou a idade de acesso à pensão. O Decreto-Lei n.º 3/2017 regula atualmente as condições de acesso e cálculo das pensões dos militares da GNR, reconhecendo a especificidade da função militar. Este diploma define um modelo misto de financiamento: até à idade legal da reforma, as pensões são integralmente suportadas pelo Orçamento do Estado; após essa idade, o valor que excede o correspondente ao RGSS mantém-se como complemento orçamental (artigo 2.º). A fórmula de cálculo depende da data de inscrição (tabela 5). Os militares inscritos até 31 de agosto de 1993 mantêm regras mais próximas do regime da função pública (Lei n.º 60/2005), enquanto os restantes estão plenamente integrados no RGSS.

Tabela 5: Regra de Cálculo

| Inscrição na CGA |                      | Regra de Cálculo                 |
|------------------|----------------------|----------------------------------|
| Até              | 31 de agosto de 1993 | Lei n.º 60/2005 e alterações     |
| Após             |                      | Regime Geral da Segurança Social |

Fonte: Elaboração Própria

O diploma também estabelece uma idade de acesso seis anos inferior à do regime geral (n.º 5, artigo 2.º) e determina que, durante a fase de transição, os encargos continuam a ser assumidos pelo Orçamento do Estado (alíneas a) e b), artigo 4.º). Finalmente, o Decreto-Lei n.º 3/2017 prevalece sobre normas contraditórias, garantindo estabilidade e uniformidade no regime da GNR (n.º 1 do artigo 7.º).

## 1.6. Considerações Finais

A análise desenvolvida neste capítulo permitiu compreender a complexidade estrutural do sistema previdencial português e o regime específico das pensões aplicáveis aos militares da GNR. A trajetória legislativa nacional tem sido marcada por um esforço de harmonização entre regimes e por uma crescente preocupação com a sustentabilidade financeira e a equidade intergeracional. A aproximação entre o regime da função pública e o RGSS evidenciou-se como uma tendência dominante, embora tenha persistido exceções justificadas, como no caso da GNR.

O regime especial consagrado no Decreto-Lei n.º 3/2017 reconhece a singularidade da condição militar, estabelecendo regras diferenciadas quanto ao acesso e ao cálculo das pensões. Estas regras procuram conjugar justiça funcional com viabilidade orçamental, sendo o financiamento assumido, na sua generalidade, pelo Orçamento do Estado. Não obstante, o modelo permanece vulnerável às pressões estruturais do sistema em que se insere, nomeadamente o envelhecimento demográfico, a redução da população ativa e a instabilidade normativa que compromete a previsibilidade dos direitos adquiridos.

A lógica de financiamento baseada no regime de repartição (“pay-as-you-go”), em que os militares no ativo suportam os encargos com os reformados, evidencia fragilidades crescentes num contexto de inversão da pirâmide etária (Banco de Portugal, 2023).

Neste enquadramento, torna-se imperativo repensar os mecanismos de proteção social aplicáveis aos militares da GNR, apostando em soluções complementares que reforcem a segurança financeira na reforma. Instrumentos como fundos de pensões, planos de capitalização ou modelos híbridos poderão constituir respostas estratégicas, mitigando os efeitos das limitações do sistema público e promovendo maior previsibilidade e equidade no acesso à reforma.

Estas possibilidades serão aprofundadas nos capítulos seguintes, com base em modelos comparados, contributos institucionais e evidência empírica recolhida ao longo da investigação.

## **CAPÍTULO 2 — PREPARAÇÃO FINANCEIRA PARA A REFORMA: VISÃO ESTRATÉGICA**

### **2.1. A Sustentabilidade dos Sistemas Previdenciais e os Desafios Demográficos**

A sustentabilidade financeira dos sistemas previdenciais baseados em regimes de repartição tem sido amplamente debatida, dada a sua vulnerabilidade estrutural a transformações demográficas, económicas e laborais (Peris-Ortiz et al., 2020). Assentes na solidariedade intergeracional, estes modelos exigem um equilíbrio entre contribuintes e beneficiários (Stegen, 2019), tornando-se particularmente sensíveis ao envelhecimento populacional, à quebra da taxa de natalidade e redução da população ativa (ECOFIN, 2020).

Em Portugal, o Instituto Nacional de Estatística (INE, 2017, p. 1) projeta uma queda da população residente de 10,3 milhões em 2015 para 7,5 milhões em 2080, e uma redução da população em idade ativa de 6,7 para 3,8 milhões. Esta tendência agrava o índice de envelhecimento e pressiona o sistema previdencial (ILO, 2023), tendo motivado reformas como o FS, o aumento da idade da reforma e a revisão dos critérios de acesso (Fernandes et al., 2024).

Contudo, a imigração tem atenuado temporariamente a pressão demográfica. A Agência para a Imigração e Mobilidade (AIMA, 2024, p. 2) estima 1,6 milhões de residentes estrangeiros em 2024, em relação aos 418 mil em 2017, com forte concentração em idade ativa. O FMI (2020) reconhece o contributo da imigração para o alargamento da base contributiva, embora autores como Alonso (2010) e Conde-Ruiz et al. (2008, p. 22) alertem que os efeitos positivos são limitados no tempo, à medida que os imigrantes adquirem direitos sociais. Assim, de acordo com os mesmos, a imigração pode complementar, mas não substituir reformas estruturais: “a imigração, por si só, não pode garantir o equilíbrio financeiro futuro dos sistemas de pensões, pelo que todos os argumentos a favor de reformar os sistemas de pensões são igualmente relevantes, tanto num contexto de imigração seletiva por idade como na ausência de imigração”.

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE, 2019) antecipa uma redução contínua da população ativa até 2050, agravando o desequilíbrio entre gerações e exigindo medidas como o ajustamento da idade da reforma, o alargamento da

base contributiva, a diversificação do financiamento e a promoção da permanência no mercado de trabalho (OCDE, 2023).

Paralelamente, a crescente complexidade dos sistemas e a responsabilização individual pela reforma exigem capacitação comportamental e ética (Lusardi & Mitchell, 2013). A LF assume, neste contexto, um papel estruturante (Chu et al., 2017) ao permitir escolhas conscientes e adequadas ao perfil socioeconómico dos indivíduos (Zaimovic et al., 2023).

No quadro dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ONU, 2015), reforçar a LF dos militares surge como condição essencial para o bem-estar económico e a redução das desigualdades. Implica a definição de objetivos de poupança, a seleção criteriosa de instrumentos financeiros e a sustentabilidade durante a reforma (Arshad, 2024).

Na GNR, onde os militares estão sujeitos a regimes profissionais específicos e expostos a reformas antecipadas, torna-se prioritário desenvolver mecanismos que promovam estabilidade a longo prazo (Bessa, 2011). Este objetivo justifica a análise de soluções como a LF, o incentivo à poupança e a criação de complementos de reforma ajustados à especificidade da carreira militar.

## **2.2. A Literacia Financeira como Pilar Estratégico para a Reforma**

A persistência de desafios demográficos e institucionais demonstra a urgência em encontrar soluções complementares, baseadas na capacitação individual e na consciencialização financeira (Holzmann, 2013). A LF surge, assim, como uma resposta estratégica com impacto ao nível pessoal e institucional (G20, 2021).

A crescente valorização da LF ao nível internacional tem-se materializado em diversas iniciativas promovidas por organizações como a OCDE e o Grupo dos 20 (G20). A OCDE (2005) destacou-se neste domínio, ao introduzir o conceito de LF, entendida como a combinação de consciência, conhecimento, competências, atitudes e comportamentos necessários para a tomada de decisões financeiras acertadas, promovendo, em última instância, o bem-estar individual (OCDE, 2022). Esta definição foi amplamente reconhecida e recebeu o apoio oficial dos líderes do G20 (2012), no âmbito do seu compromisso com a estabilidade económica e social global.

Vários autores reforçam a centralidade da LF como ferramenta para a capacitação individual e coletiva. Zaimovic et al. (2023) consideram-na uma competência transversal e

sistêmica, essencial para o bem-estar individual e o desenvolvimento sustentável. Hussain et al. (2018) enfatizam a aplicação prática dos conhecimentos financeiros na concretização de objetivos pessoais. Por sua vez, Kiyosaki (2023), na obra *Pai Rico, Pai Pobre*, define a LF como a capacidade de compreender demonstrações financeiras, reconhecendo-a como essencial para decisões conscientes ao longo da vida.

A evidência empírica acompanha esta valorização teórica. Lusardi e Mitchell (2013) demonstraram que com maior LF poupam mais para a reforma, utilizam produtos financeiros de longo prazo e evitam decisões precipitadas. Turner e Klein (2021) associam estas competências ao grau de confiança no processo de poupança, promovendo a adesão a contas individuais de reforma ou planos de contribuição definida (DC)<sup>IV</sup>. Hentzen et al. (2022) mostram que a LF incentiva o uso de aplicações digitais (*apps*) para o planeamento da reforma, e Jappelli et al. (2021) associam-na a comportamentos de mitigação de risco perante a incerteza das pensões públicas. Isto tende a reduzir o subfinanciamento e o endividamento na fase final da vida ativa (OCDE, 2023).

No caso dos militares da GNR, este tema assume especial relevância, dada a possibilidade de reformas antecipadas (Decreto-Lei n.º 159/2005), o que exige um planeamento financeiro mais cuidado e contínuo. Segundo Chalmers e Reuter (2020), intervenções simples, como a disponibilização de informação clara e simplificação dos produtos, podem melhorar significativamente as decisões financeiras dos efetivos, promovendo estabilidade ao longo da carreira.

A LF insere-se, assim, numa abordagem mais ampla de valorização e retenção dos militares. Como referem Bujis e Olsthoorn (2023), militares com maior LF tendem a depender menos de apoios extraordinários, a revelar maior estabilidade no desempenho e a reforçar o seu compromisso com a missão institucional. A estabilidade familiar também é identificada como determinante para a permanência nas forças de segurança (Semenenko et al., 2024).

Finalmente, o inquérito do Conselho Nacional de Supervisores Financeiros (CNSF, 2024) confirma a correlação positiva entre LF e o bem-estar financeiro, destacando o seu valor estratégico para a eficiência institucional.

---

<sup>IV</sup> Planos de Contribuição Definida: quando as contribuições são previamente definidas e os benefícios são os determinados em função do montante das contribuições entregues e dos respetivos rendimentos acumulados (alínea b), n.º 1 do artigo 11.º da Lei n.º 27/2020, de 23 de julho).

Em suma, investir na LF dos efetivos da GNR representa, simultaneamente, um investimento no bem-estar individual e um mecanismo de alavancagem para a sustentabilidade do sistema previdencial. Dotar os militares de capacidades de gestão e planeamento financeiro representa uma estratégia fundamental para a estabilidade da GNR.

### **2.2.1. A Literacia Financeira Aplicada: Comportamentos, Recursos e Impacto Institucional**

O comportamento é um elemento essencial da LF e, provavelmente, o mais determinante (Atkinson & Messy, 2012). Segundo estes autores, os resultados positivos associados à LF derivam de práticas como o planeamento de despesas e a constituição de um fundo de emergência. Inversamente, comportamentos como o uso excessivo de crédito podem comprometer gravemente o bem-estar financeiro.

Enquanto expressão prática da LF, o comportamento financeiro é fundamental para a segurança económica. Assim, as estratégias de sensibilização devem privilegiar a construção progressiva de competências, reforçando a autonomia e a confiança na tomada de decisões (Zaimovic et al., 2023). No contexto militar, Tirello et al. (2024), alertam que, embora o tema possa parecer distante para muitos efetivos, as decisões financeiras, ou a ausência delas, acompanha-nos ao longo de toda a vida, com impacto amplificado pelas especificidades da carreira na GNR.

Nawi e Hussin (2021) defendem que um modelo abrangente de LF capacita os militares para enfrentar os desafios económicos emergentes, promovendo simultaneamente a sua estabilidade pessoal e a consolidação de uma cultura de disciplina transversal ao desempenho profissional. Este impacto é visível em indicadores organizacionais críticos, como a retenção de efetivos e o reforço do moral, contribuindo para a formação de uma força de trabalho mais resiliente, coesa e preparada para os desafios da missão (Bujis & Olsthoorn, 2023).

A mitigação do stress provocado por dificuldades financeiras traduz-se numa melhoria do foco e da eficácia operacional (Tirello et al., 2024), criando um benefício mútuo: a GNR ganha em operacionalidade e coesão institucional, enquanto os militares reforçam o seu bem-estar pessoal.

Neste sentido, a tabela 6 propõe-se uma introdução prática ao tema da LF, com sugestões simples e acessíveis, como leitura de livros, escuta de podcasts ou controlo de despesas mensais. Independentemente do método escolhido, o mais importante é começar.

Tabela 6: Proposta de Livros, Manuais, Revistas e Podcasts

| Livro                                            | Autor                                                             | Destaque                                                                                                                                   | Institucional                                                                                                                                 |                                                                       |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| <b>Pai Rico, Pai Pobre</b>                       | Robert Kiyosaki                                                   | Apresenta a diferença entre ativos e passivos e o impacto da mentalidade financeira.                                                       | <b>Ministério da Educação</b>                                                                                                                 | Caderno de Educação Financeira para o 1.º ciclo                       |
| <b>O Homem Mais Rico da Babilónia</b>            | George S. Clason                                                  | Histórias em forma de parábolas com lições práticas como "pague-se a si próprio primeiro".                                                 |                                                                                                                                               | Caderno de Educação Financeira para o 2.º ciclo                       |
| <b>O Dinheiro ou a Vida</b>                      | Vicki Robin                                                       | Relaciona dinheiro com propósito de vida, ideal para quem procura equilíbrio.                                                              |                                                                                                                                               | Caderno de Educação Financeira para o 3.º ciclo                       |
| <b>A Psicologia do Dinheiro</b>                  | Morgan Housel                                                     | Explora como emoções e comportamentos influenciam decisões financeiras.                                                                    |                                                                                                                                               | Caderno de Educação Financeira para o Ensino Secundário               |
| <b>Dinheiro: Os Segredos de Quem Tem</b>         | Gustavo Cerbasi                                                   | Explicações simples e focadas em planeamento familiar e poupança.                                                                          |                                                                                                                                               | Caderno de Apoio ao Professor                                         |
| <b>Contas Poupança</b>                           | Pedro Andersson                                                   | Reúne dicas práticas para poupar no dia-a-dia, renegociar contratos, perceber impostos, PPRs e seguros. Escrito de forma simples e direta. | <b>Plano Nacional de Formação Financeira</b>                                                                                                  | Guias e aulas gratuitas sobre orçamento, crédito, seguros e poupança. |
| <b>Viver com Menos</b>                           | Pedro Andersson                                                   | Mostra como viver com mais liberdade financeira através de escolhas conscientes, sem sacrificar qualidade de vida.                         |                                                                                                                                               |                                                                       |
| Revista/Jornal                                   |                                                                   | Podcast                                                                                                                                    | Destaque                                                                                                                                      |                                                                       |
| <b>Jornal Económico/ Dinheiro Vivo</b>           | Fontes de informação atualizada sobre economia e finanças.        | <b>Finanças Pessoais: Contas Poupança (Pedro Andersson)</b>                                                                                | Sugestões práticas e exemplos do dia a dia sobre como gerir melhor o dinheiro, explicados de forma clara e realista para o público português. |                                                                       |
| <b>Morningstar Portugal /DECO PROtest Invest</b> | Comparações úteis de produtos financeiros e conteúdos educativos. |                                                                                                                                            |                                                                                                                                               |                                                                       |
| <b>IMPIC (Instituto dos Mercados Públicos)</b>   | Conteúdo sobre poupança, orçamento e reforma.                     | <b>O Investidor Inteligente</b>                                                                                                            | Abordagem educativa sobre investimentos, com foco na valorização de longo prazo e na gestão racional do risco.                                |                                                                       |

Fonte: Elaboração Própria

A seleção privilegiou recursos com linguagem acessível, exemplos práticos e aplicabilidade concreta, ajustados à realidade socioprofissional dos militares da GNR. Autores como Pedro Andersson abordam temas diretamente relevantes, como PPRs, renegociação de crédito, declaração de IRS ou gestão do orçamento familiar, essenciais para quem vive de um rendimento fixo.

Paralelamente, foram contemplados diferentes formatos de conteúdo, respeitando diversos estilos de aprendizagem. Também se teve em conta a acessibilidade, optando por recursos gratuitos ou de fácil aquisição, adequados às restrições de tempo e orçamento típicas da carreira militar.

Esta seleção visou ainda destacar materiais com aplicabilidade imediata: estratégias de poupança, eliminação de dívidas, organização orçamental, iniciação ao investimento e preparação para a reforma. Alguns dos recursos foram incluídos pela sua comprovada capacidade transformadora, tendo contribuído para mudanças significativas de comportamento financeiro em múltiplos contextos.

### 2.3. A Fragilidade da Poupança Militar em Portugal

No contexto das instituições militares portuguesas, em particular na GNR, têm sido identificadas fragilidades relevantes na constituição de reservas financeiras complementares, o que compromete a sustentabilidade económica dos efetivos no momento da reforma (Almeida et al., 2024). Esta constatação alinha-se com a literatura internacional, que associa baixos níveis de LF à ausência de planeamento financeiro de longo prazo (Grohmann et al., 2018).

O Banco de Portugal (2022) reforça esta evidência ao identificar a carência de competências financeiras como causa de fenómenos de sobre-endividamento e fraca resiliência económica, com impacto direto na coesão social e na sustentabilidade dos sistemas previdenciais. Esta fragilidade é agravada por um regime de rendimento fixo e por um sistema de pensões que, regra geral, gera prestações significativamente inferiores ao último vencimento auferido (Fernandes et al., 2024), limitando a capacidade de poupança e desincentivando o planeamento financeiro a longo prazo (Fredriksson & Staal, 2022).

Esta realidade tem sido reconhecida pelas chefias militares, que alertam para dificuldades na retenção de efetivos, exacerbadas por condições remuneratórias pouco competitivas e projeções de reforma desajustadas (Executive Digest, 2025). Apesar da estabilidade dos rendimentos, tal previsibilidade não se traduz, necessariamente, em comportamentos consistentes de poupança, sobretudo num contexto de encargos familiares elevados e obrigações financeiras permanentes (Tirello et al., 2024).

A ausência de programas estruturados de educação financeira adaptados à realidade das Forças de Segurança acentua esta vulnerabilidade (CNSF, 2024). Acresce que, muitos militares da GNR provêm de contextos familiares modestos e assumem responsabilidades económicas numa fase precoce da vida adulta. Este dado sociológico, verificado por Bessa (2011), condiciona negativamente a capacidade de constituição de poupança, sobretudo na ausência de produtos financeiros facilitadores e de uma cultura institucional voltada para o planeamento financeiro.

No mesmo sentido, a falta de incentivos fiscais específicos para os militares das Forças de Segurança contrasta com práticas de referência noutros contextos internacionais. Casos como o Regime de Pensões Adicional da Função Pública (RAFP), em França, ou o

*Thrift Savings Plan*<sup>V</sup>, nos Estados Unidos, ilustram políticas públicas eficazes na promoção da capitalização para a reforma (Tyrowicz et al., 2024).

Outra limitação importante prende-se com a inexistência de mecanismos automáticos de inscrição, como o *auto-enrolment*, cuja eficácia é amplamente validada na literatura (Falk & Karamcheva, 2022). A ausência destes mecanismos dificulta a adesão espontânea a produtos de capitalização e perpetua a preparação insuficiente para a fase de reforma.

Em síntese, a evidência nacional e internacional aponta para uma fragilidade persistente na constituição de poupança complementar entre os militares da GNR, resultante de fatores socioeconómicos, institucionais e comportamentais. Torna-se, assim, urgente a implementação de medidas integradas que combinem: programas de educação financeira estruturada, incentivos fiscais ajustados e mecanismos automáticos de participação. Apenas desta forma será possível promover um envelhecimento financeiramente sustentável, alinhado com os desafios da carreira militar e com a missão de serviço público da GNR.

## 2.4. Considerações Finais

A análise desenvolvida ao longo deste capítulo evidenciou os principais fatores que condicionam a sustentabilidade financeira dos militares da GNR, tanto ao nível sistémico, pela pressão demográfica e pelas limitações estruturais dos regimes de repartição, quer ao nível individual, refletido na fragilidade da poupança pessoal e nos baixos níveis de LF. A conjugação destes fatores acentua o risco de vulnerabilidade económica na transição para a reforma, com implicações diretas para o bem-estar dos militares e para a estabilidade institucional da GNR.

A fundamentação teórica apresentada permitiu consolidar o entendimento de que a promoção da LF representa uma intervenção estruturante, com impacto direto na sustentabilidade previdencial.

Comportamentos financeiros mais informados estão intimamente ligados à capacidade de planear a reforma, constituir poupança e aceder a produtos de capitalização adequados ao ciclo de vida.

Neste enquadramento, a disponibilização de recursos acessíveis, ajustados à

---

<sup>V</sup> TSP é um plano de poupança reforma destinado a trabalhadores do setor público dos EUA, permitindo mecanismos como *matching contribution* e a inscrição automática (Falk & Karamcheva, 2022).

especificidade funcional da carreira militar, surge como proposta concreta para fomentar a autonomização financeira e mitigar a dependência exclusiva do regime público de pensões. Esta evidência reforça a pertinência de explorar soluções complementares, mais adequadas às dinâmicas atuais da função militar.

Com base nesta análise, justifica-se a realização de uma investigação aplicada que recolha a perceção de especialistas, entidades parceiras e representantes institucionais sobre a viabilidade de um modelo complementar adaptado à GNR. Esta proposta será aprofundada nos capítulos seguintes, com apoio em evidência empírica, contributos técnicos e projeções de impacto orçamental, visando o desenvolvimento de uma solução sustentável e exequível para os militares da GNR.

## **CAPÍTULO 3 — METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO**

### **3.1. Enquadramento Metodológico**

Durante a execução da presente investigação, foram ponderadas diferentes possibilidades de posicionamento, nomeadamente, o posicionamento axiológico, ontológico, epistemológico e metodológico. Com base na natureza do problema em estudo, assumiu-se um posicionamento ontológico de matriz realista, reconhecendo que os fenómenos sociais podem ser compreendidos através de experiências e interpretações dos seus intervenientes. Tal como refere Rosado (2017, p. 118), o investigador posiciona-se segundo a forma como “visualiza uma realidade social concreta”.

Neste enquadramento, adotou-se uma abordagem de natureza qualitativa, com carácter exploratório e orientada para a compreensão contextualizada de um fenómeno complexo: a sustentabilidade das pensões no contexto da GNR. Esta opção metodológica visou apreender as dinâmicas institucionais, perceções especializadas e constrangimentos reais que envolvem o regime de pensões dos militares da GNR, valorizando os testemunhos recolhidos e o enquadramento legal e orçamental que os sustenta.

Seguindo um paradigma qualitativo e o método indutivo, procurou-se extrair significado a partir da observação empírica e da análise dos discursos recolhidos por meio de entrevistas semiestruturadas. Esta técnica permitiu uma investigação aprofundada das perceções de especialistas sobre as práticas institucionais e os modelos de proteção social aplicáveis ao universo militar, com foco na viabilidade de soluções complementares ao regime público.

### **3.2. Questões de Investigação**

A pergunta de partida que norteou a investigação foi: “Que estratégias e diretrizes podem ser definidas para assegurar a sustentabilidade financeira dos militares, após a transição para a reserva ou reforma?”. Dela derivaram seis perguntas derivadas (PD), estruturadas para captar diferentes dimensões da problemática, incluindo aspetos normativos, institucionais, comparativos e financeiros, conforme explicitado na introdução

da Parte II.

- PD1 – Quais são as características específicas do sistema de Segurança Social que afetam diretamente os benefícios de pensão para os militares da GNR?
- PD2 – Como é que as regras de inscrição na Segurança Social até 31 de dezembro de 2001 versus após 1 de janeiro de 2002 impactam o cálculo das pensões dos militares da GNR?
- PD3 – Como é que as mudanças legislativas ao longo do tempo, como o Decreto-lei n.º 30/2017 e o Decreto-Lei n.º 3/2017 impactam os militares da GNR?
- PD4 – Quais são as práticas bem-sucedidas em Planos Poupança Reforma e benefícios de pensões aplicados às Forças Armadas de outros países e como podem ser transferíveis ao contexto português?
- PD5 – Como funcionam os benefícios e apoios de pensões para militares noutros países e quais são as lições aprendidas que podem ser aplicadas em Portugal?
- PD6 – Quais são as estratégias de investimento que podem ser aplicadas para otimizar o retorno no contexto das pensões militares?

### **3.3. Técnicas de Recolha de Dados**

A recolha de dados primários foi concretizada através da realização de entrevistas semiestruturadas a representantes de entidades públicas e privadas, selecionados com base no critério de relevância institucional e conhecimento técnico. Esta escolha justifica-se pelo carácter exploratório da investigação e pela necessidade de recolher contributos aprofundados sobre a viabilidade de soluções complementares ao regime público de pensões.

O guião de entrevista (Apêndice D), embora estruturado com base nos objetivos da investigação, foi pontualmente adaptado a cada interlocutor, tendo em conta o seu perfil técnico e percurso profissional, de forma a maximizar a pertinência e a profundidade das respostas. Esta flexibilidade metodológica permitiu garantir a convergência das respostas em torno dos pontos centrais do estudo, sem comprometer a comparabilidade dos dados recolhidos.

### **3.4. Amostragem e Caracterização dos Entrevistados**

A amostra foi constituída com base em critérios de relevância institucional e competência técnica, garantindo diversidade de perspetivas e adequação ao carácter aplicado da investigação. O número de entrevistados fixou-se em dez especialistas com funções de elevada responsabilidade em organismos nacionais e internacionais, abrangendo áreas como a proteção social, fundos de pensões, finanças públicas, cooperação internacional e cultura militar.

A caracterização dos entrevistados encontra-se sistematizada no Quadro 1 (Apêndice A), permitindo identificar os contributos por perfil. A análise revelou um ponto de saturação teórica, confirmado pela repetição de padrões de resposta e reforçado com a integração da entrevista com a Associação Portuguesa de Fundos de Investimento, Pensões e Patrimónios (APFIPP).

### **3.5. Tratamento e Análise dos Dados**

Os dados foram analisados com recurso à abordagem de análise temática, proposta por Braun e Clarke (2006), a qual permite identificar, organizar e interpretar padrões significativos nos testemunhos recolhidos. O processo envolveu as etapas de familiarização com os dados, codificação inicial, criação de temas, revisão temática, definição e nomeação dos temas e, finalmente, apresentação e discussão dos resultados.

De modo a garantir a robustez interpretativa, os dados foram triangulados com enquadramento legal vigente e com literatura científica mais relevante na área da proteção social, regimes previdenciais e políticas de capitalização. Esta triangulação reforçou a validade dos resultados e permitiu uma análise crítica integrada entre as entrevistas, os dados secundários e as propostas de solução.

### 3.6. Fontes Documentais e Complementares

Paralelamente à análise das entrevistas, foram utilizadas fontes secundárias, como legislação nacional, relatórios oficiais, literatura académica e documentos estratégicos da GNR e de organismos internacionais. Estes elementos foram fundamentais para contextualizar as entrevistas e sustentar comparações internacionais.

Complementarmente, foram desenvolvidas simulações de impacto orçamental e previsões do poder de compra futuro, com apoio da linguagem *Python*. Estas ferramentas tiveram um papel ilustrativo, funcionando como apoio à análise qualitativa, e não configuram uma abordagem mista. A investigação mantém-se, assim, centrada numa metodologia qualitativa de natureza aplicada, com contributos quantitativos ao serviço da interpretação crítica.

## **CAPÍTULO 4 — APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Este capítulo apresenta os resultados obtidos com base na análise qualitativa das entrevistas realizadas, complementada por simulações ilustrativas de impacto orçamental e institucional. As evidências recolhidas são analisadas de forma integrada, em conjunto com os objetivos definidos e os referenciais conceptuais apresentados nos capítulos anteriores.

A exposição dos resultados respeita a estrutura metodológica delineada no Capítulo 3 e encontra-se organizada tendo por base as principais dimensões temáticas emergentes da investigação. Cada secção inclui uma descrição sintética dos contributos obtidos, seguida de discussão crítica e de interligação com as práticas internacionais e a realidade institucional da GNR.

As simulações desenvolvidas, centradas na projeção da taxa de substituição e no potencial do Programa *Corporate Financial Wellness* (CFW), não substituem uma análise quantitativa formal, mas funcionam como um suporte visual e financeiro à proposta apresentada. A sua inclusão permite ilustrar, de forma empírica, os riscos da inação e os possíveis benefícios de um modelo de capitalização voluntária.

### **4.1. Análise Qualitativa: Inquéritos por Entrevista**

#### **4.1.1. Introdução Metodológica da Análise**

A interpretação dos testemunhos recolhidos seguiu uma abordagem indutiva de análise temática, conforme proposta por Braun e Clarke (2006), permitindo identificar padrões recorrentes e organizá-los em temas principais e subtemas. A codificação foi realizada com base na leitura integral das transcrições, acompanhada de revisão cruzada entre os diferentes contributos.

De modo a reforçar a validade interpretativa, os dados foram triangulados com o enquadramento normativo e a literatura científica nas áreas da proteção social, sustentabilidade previdencial e regimes de capitalização. O resultado deste processo

encontra-se sintetizado na tabela 7, que apresenta os temas principais e respectivos subtemas emergentes da análise.

Tabela 7: Temas Principais e Subtemas Identificados na Análise Temática das Entrevistas

| Tema Principal                    | Subtemas Identificados                                                          |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Sustentabilidade do sistema atual | Incerteza, instabilidade, fator de sustentabilidade, regressividade             |
| Boas práticas internacionais      | Modelos híbridos, <i>matching contribution</i> , cofinanciamento, portabilidade |
| Literacia e planeamento           | Necessidade urgente vs. Abordagem cultural                                      |
| Viabilidade institucional         | Supervisão, financiamento, adesão                                               |
| Estratégias de mitigação          | Fundos ciclo de vida, <i>sidecar fund</i> , incentivos fiscais                  |

Fonte: Elaboração Própria com base na codificação temática das entrevistas realizadas

Esta matriz constitui a base estruturante para a análise qualitativa que se segue, permitindo uma leitura crítica e coerente das perceções recolhidas, em consonância com os objetivos da investigação.

#### 4.1.1.1. Sustentabilidade e Limitações do Regime Atual

A análise da primeira dimensão temática identificou um consenso transversal aos entrevistados quanto à fragilidade estrutural do regime público de pensões, particularmente no que se refere à sua sustentabilidade financeira a médio e longo prazo. Os interlocutores destacaram a crescente pressão provocada pelas dinâmicas demográficas, a limitação dos mecanismos automáticos de ajustamento atualmente em vigor e a dependência quase exclusiva do modelo de repartição como fatores críticos de instabilidade.

Esta perceção foi também partilhada pela Associação Portuguesa de Fundos de Investimento, Pensões e Patrimónios (E9) que evidenciou os limites estruturais dos regimes de repartição e a crescente importância de soluções de capitalização que promovam diversificação de riscos, previsibilidade no rendimento futuro e transparência na relação com os beneficiários. E9 alertou, ainda para a tendência de desadequação entre os compromissos assumidos e os recursos disponíveis nos regimes públicos.

Embora o sistema previdencial português integre instrumentos como o FS e indexação da idade da reforma à esperança média de vida, estes mecanismos têm sido considerados insuficientes para assegurar uma resposta eficaz e justa aos desafios colocados pelo envelhecimento populacional. Por um lado, funcionam essencialmente como dispositivos de contenção da despesa, penalizando o valor das pensões ou adiando o acesso à reforma; por outro, não garantem a previsibilidade necessária para um planeamento

individual consistente, nem oferecem incentivos à poupança complementar. Esta percepção foi particularmente evidenciada por E2, Subdiretor-Geral da Direção-Geral da Administração da Justiça e Coordenador Jurídico da CGA, que referiu a assimetria dos impactos e a ausência de compensações no caso de carreiras menos lineares, como as observadas entre os militares da GNR (marcadas por interrupções, transições entre regimes ou progressões salariais desfasadas, o que compromete a previsibilidade do valor da pensão final).

O atual modelo, assente numa lógica híbrida, que combina RPSC com o RGSS, tem evoluído no sentido da harmonização entre os setores público e privado, especialmente após as reformas introduzidas pelos Decretos-Lei n.º 30/2017 e n.º 3/2017. Essa convergência, embora necessária do ponto de vista sistémico, tem criado efeitos assimétricos sobre os beneficiários.

Segundo E2, o sistema distingue três grupos de beneficiários consoante a data de ingresso e a inscrição na CGA. Esta diferenciação traduz-se em fórmulas de cálculo distintas e penalizações assimétricas, criando um cenário de incerteza quanto ao valor final das pensões e à aplicação de medidas de compensação. Em particular, a situação dos militares admitidos entre 1993 e 2005, abrangidos por um regime transitório misto, com regras provenientes tanto da CGA como do RGSS, é referida como juridicamente complexa e financeiramente pouco previsível. Esta transição, ainda que tenha sido implementada de forma faseada e acompanhada por medidas compensatórias, introduziu fatores de regressividade evidentes. A mudança de critério no cálculo da pensão, passando da média dos 10 melhores anos para a média de todas as remunerações ao longo da carreira, penaliza especialmente os militares, cujas carreiras são marcadas por baixos vencimentos iniciais e progressões lentas. Para aqueles com trajetórias contributivas descontínuas ou com promoções tardias, o novo modelo traduz-se numa redução possivelmente acentuada do valor da pensão, comprometendo a adequação do rendimento na reforma.

Esta preocupação foi também expressa por E10, Coronel GNR Administração, com trabalho desenvolvido sobre literacia financeira e fórmulas de cálculo aplicadas à GNR, que alertou para a projeção de uma quebra significativa no rendimento disponível na reforma dos militares, com possível impacto negativo na motivação, atratividade da carreira e retenção dos efetivos.

Em suma, esta dimensão destaca a necessidade de repensar o regime vigente, reforçando os complementos para a reforma, a diversificação das fontes de financiamento e

a previsibilidade no acesso aos direitos previdenciais. Ainda que, reformas paramétricas sucessivas tenham sido implementadas, como afirmam Holzmann (2013) e a OCDE (2023), o modelo permanece vulnerável a pressões demográficas e económicas, revelando-se insuficiente para garantir a sua sustentabilidade no longo prazo.

#### **4.1.1.2. Boas Práticas Internacionais**

Relativamente à segunda dimensão temática, a análise das entrevistas revelou uma forte convergência quanto à relevância de observar experiências internacionais como referência para a construção de um programa de reforma sustentável, coerente com a especificidade da carreira militar e das necessidades da GNR. Os contributos recolhidos permitiram identificar quatro dimensões estratégicas recorrentes: a combinação equilibrada de pilares de financiamento, o cofinanciamento através de *matching contribution*, a portabilidade e flexibilidade dos planos de pensão e a inovação institucional centrada na supervisão e na transparência.

Entre os países mais referenciados pelos entrevistados destacam-se Austrália, Estados Unidos da América, França, Países Baixos, Reino Unido, Suécia, Suíça e Turquia. Em comum, estes modelos caracterizam-se por integrar mecanismos de capitalização obrigatória ou fortemente incentivada, esquemas de contribuição mista entre empregador e trabalhador, instrumentos automáticos de ajustamento em função de variáveis demográficas e económicas, assim como práticas de gestão profissional sujeitas a supervisão pública ou participação dos beneficiários. Este último aspeto foi também reforçado por E9 (APFIPP), ao destacar que a confiança nos regimes complementares depende de um quadro regulatório estável, de mecanismos de supervisão eficazes e da credibilidade dos agentes financeiros envolvidos.

A entrevistada E4, atuária da *Swedish Pensions Agency* e especialista em contas nocionais e capitalização parcial obrigatória, salientou a importância da automatização dos ajustamentos e da transparência como fatores determinantes para a confiança pública no sistema. Também o entrevistado E8, Coronel da *Royal Netherlands Marechaussee* e atual Comandante da EUROGENDFOR, destacou a relevância de um modelo de cofinanciamento adaptativo, em que o valor das pensões pode variar consoante o desempenho do fundo, conjugando ajustamentos automáticos e flexibilidade nas contribuições adicionais.

E9 reforçou a importância de modelos como os do Reino Unido e da Suíça, onde a adesão automática com possibilidade de exclusão voluntária (*opt-out*), os incentivos fiscais e a simplificação da comunicação institucional contribuem para níveis de confiança e participação superiores à média. Assim como evidenciado na literatura, o modelo norte-americano do *Thrift Savings Plan* (TSP) tem sido amplamente citado como exemplo de boa prática na implementação de planos de capitalização para trabalhadores do setor público, destacando-se pela utilização de mecanismos como o *matching contribution* e o *auto-enrolment*, que têm demonstrado elevada eficácia na promoção da poupança complementar (Tyrowicz et al., 2024). Esta lógica de adaptabilidade foi reforçada por E5, Tenente-Coronel da *Gendarmerie Nationale* em funções no Quartel-General da EUROGENDFOR, ao referir a pertinência do modelo francês, onde um regime especial de pensões é complementado com mecanismos de capitalização obrigatória, desenvolvidos para responder às exigências operacionais da carreira militar. O entrevistado E1, ex-Tenente-Coronel da Marinha Grega em funções na Comissão Europeia, convergiu com estas perspetivas ao explicar que os melhores modelos são aqueles que equilibram previsibilidade atuarial com transparência na supervisão e personalização progressiva dos planos ao longo da carreira.

O entrevistado E7, Tenente-Coronel da *JANDARMA* e representante da Turquia na EUROGENDFOR, descreveu o funcionamento do fundo OYAK como exemplo de flexibilidade operacional, em que o beneficiário pode optar, no final da carreira, por receber o montante acumulado como capital único ou pensão mensal, de acordo com as suas necessidades e perfil de risco. A experiência suíça, referida por E9, assenta num modelo multi-pilar robusto, com forte participação patronal e ajustamentos automáticos, demonstrando a viabilidade de esquemas complementares duradouros mesmo em contextos regulatórios exigentes.

O entrevistado E3, Coronel da Marinha Italiana e oficial de ligação financeira no Serviço Europeu de Ação Externa, alertou para os riscos associados à criação de fundos sem sustentação financeira real, como sucedeu com o fundo *Pre.Si.Di*. Referiu que a existência de um quadro legal não é, por si só, suficiente para assegurar a confiança: sem uma arquitetura de financiamento sólida e credível, o modelo perde legitimidade e utilidade prática. Também E2, Coordenador Jurídico da CGA, reforçou a importância de garantir coerência entre os regimes de capitalização e os direitos adquiridos ao longo da carreira, evitando soluções que agravem a assimetria entre contribuintes.

Esta análise reforça os argumentos já desenvolvidos no Capítulo 2, onde se demonstrou que os modelos de capitalização com contributo partilhado e automatismos de adesão voluntária induzida têm maior probabilidade de sucesso, sobretudo quando integrados numa estrutura institucional clara e acompanhados por estratégias de LF estruturada.

A tabela 8 sintetiza os principais elementos identificados e a sua aplicabilidade ao contexto nacional, tendo como base os testemunhos dos entrevistados E1 a E10.

Tabela 8: Boas Práticas Internacionais de Regimes Complementares de Pensão Aplicáveis ao Contexto da GNR

| País           | Elementos Relevantes                                                                                                             | Aplicabilidade na GNR                                |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Austrália      | Contribuição patronal obrigatória (11%)                                                                                          | Capitalização coletiva universal                     |
| EUA (TSP)      | Cofinanciamento até 5% ( <i>matching contribution</i> )                                                                          | Forte estímulo à adesão voluntária                   |
| França (RAFP)  | Regime complementar obrigatório e bonificações operacionais                                                                      | Valorização do risco e da permanência                |
| Países Baixos  | Cofinanciamento de 25%; Gestão ética; Ajuste por rentabilidade                                                                   | Adaptação dinâmica do sistema contributivo           |
| Reino Unido    | Plano de pensões de adesão automática com <i>opt-out</i> ; dedução na fonte; simplificação fiscal e de comunicação               | Elevada taxa de adesão e confiança dos participantes |
| Suécia         | Contas nocionais em regime de repartição (ligadas à evolução salarial nacional) com capitalização obrigatória; Ajuste automático | Estabilidade financeira sem reformas políticas       |
| Suíça          | Modelo multi-pilar com obrigatoriedade no segundo pilar; forte envolvimento patronal.                                            | Estabilidade intergeracional e robustez contratual.  |
| Turquia (OYAK) | Fundo obrigatório; Retorno flexível (mensal ou capital único)                                                                    | Simplicidade, flexibilidade e robustez               |

Fonte: Elaboração Própria com base nos testemunhos dos entrevistados E1 a E10

Esta análise evidencia que os modelos mais resilientes combinam um pilar público financeiramente estável com mecanismos de capitalização bem definidos, promovendo a confiança dos beneficiários através da transparência na gestão, da flexibilidade na utilização dos montantes acumulados e da promoção ativa da LF. A diversidade de soluções adotadas demonstra que não existe um modelo único ou replicável, mas sim princípios estruturantes que podem ser adaptados à realidade portuguesa e, em particular, ao perfil funcional dos militares da GNR.

#### 4.1.1.3. Literacia Financeira e Planeamento

A análise das entrevistas destacou, de forma transversal, a importância da LF como competência estruturante para garantir a sustentabilidade individual dos militares no momento da reforma. Apesar do consenso quanto à sua relevância, surgiram duas abordagens contrastantes: por um lado, a perceção de uma necessidade urgente de reforço

institucional da LF; por outro, uma visão mais cultural, segundo a qual essa competência deve ser adquirida ao longo do desenvolvimento pessoal e social, sem necessidade de intervenção direta da instituição.

No primeiro grupo, vários entrevistados (E1, E2, E3, E5, E6, E10) defenderam a promoção sistemática da LF ao longo da carreira, desde a formação inicial até à reserva ou reforma, integrando momentos-chave como promoções, alterações remuneratórias ou decisões sobre adesão a regimes complementares. Esta abordagem reconhece que a ausência de conhecimentos financeiros pode comprometer significativamente a capacidade de decisão dos militares, sobretudo num contexto de maior complexidade dos regimes de pensão e de crescente responsabilização individual na gestão do percurso previdencial.

Como ilustrado pelo entrevistado E6, Coronel da *Guardia Civil* e Chefe de Estado-Maior do Quartel-General Permanente da EUROGENDFOR, “a LF deve ser integrada no currículo das academias de formação, como competência essencial para a autonomia financeira e a estabilidade pós-carreira”. Esta visão foi reforçada por propostas concretas, como a criação de sessões de educação financeira ao longo do ciclo de vida profissional, adaptadas aos diferentes níveis hierárquicos e momentos de tomada de decisão mais sensíveis.

Em contraste, o entrevistado E8, Coronel e atual Comandante da EUROGENDFOR, apresentou uma leitura cultural substancialmente distinta. Com base na sua experiência profissional e no enquadramento social do seu país, considerou que a LF é uma competência naturalmente adquirida no núcleo familiar e escolar, não exigindo, por isso, uma intervenção institucional formal. Nas suas palavras: “na nossa realidade, não seria necessário um programa institucional de LF; as pessoas começam a planear a reforma muito cedo, como parte do seu percurso de vida”.

Esta divergência de perspetivas confirma o que já foi abordado no Capítulo 2, nomeadamente que a LF não é apenas um conjunto de conhecimentos técnicos, mas uma competência socialmente construída e fortemente dependente do contexto cultural, educativo e institucional (OCDE, 2022). A partir desta constatação, torna-se evidente que a promoção da LF na GNR deve ser orientada por um princípio de proporcionalidade: ajustada à realidade nacional, acessível em termos pedagógicos e integrada num esforço mais alargado de transformação cultural no núcleo das instituições militares.

#### 4.1.1.4. Viabilidade Institucional e Estratégias de Implementação

A última dimensão temática identificada refere-se à viabilidade institucional e às condições estratégicas necessárias para a implementação de um programa complementar de pensão ajustado à realidade da GNR.

A análise centrou-se em quatro eixos críticos: o papel das lideranças, a aceitação cultural, a necessidade de gradualismo e o envolvimento ativo dos beneficiários.

O entrevistado E7, Tenente-Coronel da *JANDARMA* e representante da Turquia na EUROGENDFOR, destacou a importância do envolvimento institucional desde a fase de criação do programa. Considera que a proposta deve ser apresentada pelas próprias chefias da GNR junto do Governo, como forma de garantir legitimidade, adequação funcional e apoio político. Na sua perspetiva, a ausência de liderança clara compromete a eficácia de qualquer reforma previdencial, por mais tecnicamente sólida que esta seja. Esta visão foi partilhada por outros entrevistados, que reforçaram a ideia de que o comando da GNR deve assumir um papel proativo na estruturação de soluções que respondam às especificidades da condição militar.

Complementarmente, o entrevistado E5, Tenente-Coronel da *Gendarmerie Nationale*, salientou a importância da digitalização e da acessibilidade dos sistemas de informação. Apontou como exemplo a plataforma francesa ENSAP, que permite aos militares consultar em tempo real os seus direitos, projetar simulações de reforma e acompanhar a evolução dos seus benefícios. Este tipo de infraestrutura tecnológica, ao reforçar a transparência e a previsibilidade, contribui para aumentar a confiança dos beneficiários e facilita a adesão progressiva a mecanismos complementares de reforma.

O entrevistado E3, ex-Coronel da Marinha Italiana e gestor de risco da UE, alertou para a necessidade de garantir o financiamento efetivo desde a criação de qualquer fundo ou mecanismo complementar. Recordou a experiência falhada do fundo italiano *Pre.Si.Di*, que, embora legalmente instituído, nunca foi dotado de verbas suficientes para operar plenamente, perdendo legitimidade junto dos seus potenciais beneficiários. A partir deste exemplo, reforçou a importância de garantir uma base financeira sólida, mesmo que o programa se inicie numa escala limitada, com garantias claras de execução.

Vários entrevistados defenderam que a implementação de um modelo complementar deve seguir uma lógica faseada, iniciando-se com um projeto-piloto de adesão voluntária em unidades de referência. Esta estratégia permitiria recolher dados operacionais, avaliar

percepções dos utilizadores e ajustar progressivamente os parâmetros do programa. O gradualismo é, neste contexto, entendido como essencial para garantir a sustentabilidade, reduzir resistências e consolidar a confiança institucional.

Paralelamente, emergiu a relevância cultural organizacional enquanto fator de sucesso na adoção de reformas previdenciais sustentáveis. Ainda que não tenha sido abordado de forma unânime, vários entrevistados referiram a importância de alinhar a proposta complementar com os valores e dinâmicas da carreira militar, garantindo a sua legitimidade. O entrevistado E5, oficial superior com vasta experiência em reformas institucionais, reforçou que a formação e a comunicação interna devem destacar os benefícios de longo prazo da poupança estruturada, promovendo a responsabilização individual e o alinhamento com a missão institucional da GNR.

Estas observações sustentam a premissa de que, para além de critérios técnicos e financeiros, a implementação de um fundo complementar na GNR exige um forte compromisso institucional, uma estratégia de comunicação eficaz e uma adaptação contínua às dinâmicas da carreira militar.

#### **4.1.2. Conclusão da Análise Qualitativa**

A análise da componente qualitativa evidenciou um elevado grau de convergência entre os especialistas entrevistados quanto à necessidade de reforçar a previsibilidade e a sustentabilidade do regime previdencial aplicável à GNR. Identificaram-se quatro áreas prioritárias de intervenção: a necessidade de mecanismos complementares de capitalização; a promoção estruturada da LF ao longo da carreira; integração de boas práticas internacionais com provas dadas; a importância da viabilidade técnica, financeira e cultural de qualquer solução proposta.

Em conjunto, os contributos apontam para a importância de um modelo que combine autonomia individual com alinhamento institucional, transparência com confiança e flexibilidade operacional com robustez jurídica. As entrevistas revelaram que a aceitação e eficácia de um programa complementar de reforma dependem não só da consistência técnica, mas sobretudo de um compromisso institucional firme, assente em liderança proativa, implementação faseada, envolvimento dos beneficiários e respeito pela identidade e valores da carreira militar.

Estas recomendações foram aprofundadas na secção seguinte, dedicada à apresentação e fundamentação da proposta do Programa CFW, enquanto solução concreta, proporcional e progressiva para reforçar a sustentabilidade da reforma militar. O programa integra contributos técnicos, perspectivas institucionais e princípios de boas práticas internacionais, sendo analisado de acordo com a literatura científica, o enquadramento normativo e dinâmicas institucionais.

## 4.2. Análise Quantitativa: Simulação do Impacto Orçamental e Institucional

### 4.2.1. Cenário de Inação: Riscos da Exclusividade do Regime de Repartição

A sustentabilidade do sistema previdencial, assente exclusivamente no regime de repartição encontra-se crescentemente pressionada por fatores estruturais, como o envelhecimento da população ativa, a redução da base contributiva e o aumento da esperança média de vida. No caso da GNR, onde a idade de passagem à reforma tende a ocorrer mais cedo do que no regime geral, estas fragilidades tornam-se ainda mais evidentes, agravando o impacto orçamental e diminuindo o tempo útil de contribuição para o sistema.

Para ilustrar concretamente os efeitos desta tendência, foi realizada uma simulação do poder de compra de três níveis salariais líquidos durante a vida ativa (1.500€, 2.000€ e 2.500€), representando diferentes perfis de militares da GNR (tabela 9). A projeção baseia-se nas previsões do Livro Verde para a Sustentabilidade do Sistema Previdencial (Fernandes et al., 2024), com correção pela inflação média de 2% ao ano, conforme os objetivos do Banco Central Europeu (BCE, 2024).

Tabela 9: Simulação da Pensão Real em Função do Salário Atual: Projeções para 2055 e 2070 Corrigidas pela Inflação

| Salário Líquido Atual | Pensão Bruta Estimada (2055) | Pensão Real 2055 (Corrigida Pela Inflação) | Pensão Real 2070 (Corrigida Pela Inflação) |
|-----------------------|------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 1.500 €               | 825 €                        | 455,46 €                                   | 276,88 €                                   |
| 2.000 €               | 1.100 €                      | 607,28 €                                   | 369,18 €                                   |
| 2.500 €               | 1.375 €                      | 759,10 €                                   | 461,47 €                                   |

Fonte: Elaboração Própria (Python)

Os resultados mostram uma desvalorização progressiva e significativa do valor real das pensões públicas, com impacto direto no poder de compra dos militares reformados. Por

exemplo, um militar que aufera atualmente 1500€ líquidos por mês poderá, em 2025, ter uma pensão bruta estimada em 825€, considerando uma taxa de substituição projetada de 55%.

A evolução dessa taxa foi calculada com base na previsão de que esta descera dos atuais 75% para 45% até 2070. Para estimar o valor em 2055, aplicou-se uma regra de decréscimo linear:

$$\begin{aligned} \textbf{Taxa de Substituição 2025} &\approx 0,75 - \left( \frac{2055 - 2025}{2070 - 2025} \times (0,75 - 0,45) \right) \\ &= 0,75 - \frac{30}{45} \times 0,30 = \\ &= 0,75 - 0,20 = \\ &= \mathbf{0,55} \end{aligned}$$

Aplicando esta taxa ao salário líquido de 1.500€, obtém-se:

$$\textbf{Pensão Bruta 2055} = 1.500\text{€} \times 0,55 = \mathbf{825\text{€}}$$

Contudo, este valor não reflete o poder de compra futuro. Para isso, é necessário ajustá-lo à inflação esperada até 2055. Supondo uma inflação média de 2% ao ano durante 30 anos, o valor de 825€ em 2055 equivale, em euros constantes de 2025, a cerca de:

$$\textbf{Pensão Real estimada} = \frac{825 \text{ €}}{(1 + 0,02)^{30}} \approx \mathbf{455 \text{ €}}$$

Em termos práticos, isto significa que o militar reformado terá, em 2055, um rendimento real com menos de um terço do salário atual, o que representa uma quebra acentuada do nível de vida, mesmo sem considerar outras despesas associadas ao envelhecimento, como cuidados de saúde ou apoio domiciliário.

Esta simulação evidencia a possível vulnerabilidade financeira dos militares da GNR num cenário de inação e reforça a urgência de soluções complementares que permitam assegurar estabilidade e autonomia financeira na fase da reforma. Na secção seguinte, será analisada uma alternativa baseada na capitalização voluntária, com o objetivo de mitigar os riscos identificados e reforçar a sustentabilidade individual e institucional da GNR.

#### 4.2.2. Projeções com Programa CFW: Capitalização e Sustentabilidade

Tendo por base o cenário de inação anteriormente descrito, importa agora avaliar o possível impacto da introdução de um complemento de capitalização individual, por via do Programa CFW, enquanto solução destinada a mitigar a quebra da taxa de substituição e a promover uma maior autonomia financeira dos militares da GNR no momento da reforma.

Com base na filosofia de investimento do PPR *Save & Grow*, disponível através do Programa CFW, foi simulado um cenário-base. Este assume uma contribuição mensal de 3% sobre um vencimento líquido de 2.000€ (equivalente a 60€/mês), uma rentabilidade média anual de 8% (em linha com o desempenho histórico de carteiras de ações globais) e a aplicação da regra dos 4% (Bengen, 1994), que sugere um montante seguro a retirar anualmente do capital acumulado para garantir um rendimento vitalício.

Com estes pressupostos, ao fim de 30 anos de capitalização, o montante acumulado ascende a aproximadamente 90.000€, permitindo gerar um rendimento complementar de cerca de 300€ mensais a partir da reforma. Este valor poderá ser mantido durante pelo menos três décadas, com elevada probabilidade de sustentabilidade financeira.

##### Parâmetros-Base da Simulação

Contribuição mensal:  $3\% \times 2.000\text{€} = 60\text{€/mês}$

Rentabilidade esperada: 8 %/ano (desempenho histórico das ações)

Período de capitalização: 30 anos

Montante final estimado: aproximadamente 90.000 € (valor acumulado após 30 anos)

Rendimento mensal estimado:  $90.000\text{€} \times \frac{0,04}{12} \approx 300\text{€/mês}$

Este valor foi integrado na simulação apresentada na tabela 10, que compara a evolução do rendimento mensal estimado para diferentes perfis salariais (1.500€, 2.000€ e 2.500€ líquidos), com e sem a integração do Programa CFW, entre 2025 e 2070.

Tabela 10: Projeção da Pensão Pública vs. Complemento via Programa CFW (2025 – 2070)

| Ano  | Taxa Substituição | Pensão 1500€ | Pensão Real 1500€ | Pensão 2000€ | Pensão Real 2000€ | Pensão 2500€ | Pensão Real 2500€ | CFW Complemento Estimado (€) |
|------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------|------------------------------|
| 2025 | 75,000%           | 1.125,00 €   | 1.125,00 €        | 1.500,00 €   | 1.500,00 €        | 1.875,00 €   | 1.875,00 €        | 0,00 €                       |
| 2026 | 74,333%           | 1.115,00 €   | 1.093,14 €        | 1.486,67 €   | 1.457,52 €        | 1.858,33 €   | 1.821,90 €        | 0,00 €                       |
| 2027 | 73,667%           | 1.105,00 €   | 1.062,09 €        | 1.473,33 €   | 1.416,12 €        | 1.841,67 €   | 1.770,15 €        | 0,00 €                       |
| 2028 | 73,000%           | 1.095,00 €   | 1.031,84 €        | 1.460,00 €   | 1.375,79 €        | 1.825,00 €   | 1.719,74 €        | 0,00 €                       |
| 2029 | 72,333%           | 1.085,00 €   | 1.002,37 €        | 1.446,67 €   | 1.336,50 €        | 1.808,33 €   | 1.670,62 €        | 0,00 €                       |
| 2030 | 71,667%           | 1.075,00 €   | 973,66 €          | 1.433,33 €   | 1.298,21 €        | 1.791,67 €   | 1.622,77 €        | 0,00 €                       |
| 2031 | 71,000%           | 1.065,00 €   | 945,69 €          | 1.420,00 €   | 1.260,92 €        | 1.775,00 €   | 1.576,15 €        | 0,00 €                       |
| 2032 | 70,333%           | 1.055,00 €   | 918,44 €          | 1.406,67 €   | 1.224,59 €        | 1.758,33 €   | 1.530,73 €        | 0,00 €                       |
| 2033 | 69,667%           | 1.045,00 €   | 891,90 €          | 1.393,33 €   | 1.189,20 €        | 1.741,67 €   | 1.486,50 €        | 0,00 €                       |
| 2034 | 69,000%           | 1.035,00 €   | 866,04 €          | 1.380,00 €   | 1.154,72 €        | 1.725,00 €   | 1.443,40 €        | 0,00 €                       |
| 2035 | 68,333%           | 1.025,00 €   | 840,86 €          | 1.366,67 €   | 1.121,14 €        | 1.708,33 €   | 1.401,43 €        | 0,00 €                       |
| 2036 | 67,667%           | 1.015,00 €   | 816,33 €          | 1.353,33 €   | 1.088,44 €        | 1.691,67 €   | 1.360,54 €        | 0,00 €                       |
| 2037 | 67,000%           | 1.005,00 €   | 792,44 €          | 1.340,00 €   | 1.056,58 €        | 1.675,00 €   | 1.320,73 €        | 0,00 €                       |
| 2038 | 66,333%           | 995,00 €     | 769,17 €          | 1.326,67 €   | 1.025,56 €        | 1.658,33 €   | 1.281,95 €        | 0,00 €                       |
| 2039 | 65,667%           | 985,00 €     | 746,51 €          | 1.313,33 €   | 995,34 €          | 1.641,67 €   | 1.244,18 €        | 0,00 €                       |
| 2040 | 65,000%           | 975,00 €     | 724,44 €          | 1.300,00 €   | 965,92 €          | 1.625,00 €   | 1.207,40 €        | 0,00 €                       |
| 2041 | 64,333%           | 965,00 €     | 702,95 €          | 1.286,67 €   | 937,27 €          | 1.608,33 €   | 1.171,58 €        | 0,00 €                       |
| 2042 | 63,667%           | 955,00 €     | 682,03 €          | 1.273,33 €   | 909,37 €          | 1.591,67 €   | 1.136,71 €        | 0,00 €                       |
| 2043 | 63,000%           | 945,00 €     | 661,65 €          | 1.260,00 €   | 882,20 €          | 1.575,00 €   | 1.102,75 €        | 0,00 €                       |
| 2044 | 62,333%           | 935,00 €     | 641,81 €          | 1.246,67 €   | 855,75 €          | 1.558,33 €   | 1.069,69 €        | 0,00 €                       |
| 2045 | 61,667%           | 925,00 €     | 622,50 €          | 1.233,33 €   | 830,00 €          | 1.541,67 €   | 1.037,50 €        | 0,00 €                       |
| 2046 | 61,000%           | 915,00 €     | 603,69 €          | 1.220,00 €   | 804,93 €          | 1.525,00 €   | 1.006,16 €        | 0,00 €                       |
| 2047 | 60,333%           | 905,00 €     | 585,39 €          | 1.206,67 €   | 780,52 €          | 1.508,33 €   | 975,65 €          | 0,00 €                       |
| 2048 | 59,667%           | 895,00 €     | 567,57 €          | 1.193,33 €   | 756,76 €          | 1.491,67 €   | 945,95 €          | 0,00 €                       |
| 2049 | 59,000%           | 885,00 €     | 550,22 €          | 1.180,00 €   | 733,63 €          | 1.475,00 €   | 917,04 €          | 0,00 €                       |
| 2050 | 58,333%           | 875,00 €     | 533,34 €          | 1.166,67 €   | 711,12 €          | 1.458,33 €   | 888,90 €          | 0,00 €                       |
| 2051 | 57,667%           | 865,00 €     | 516,91 €          | 1.153,33 €   | 689,21 €          | 1.441,67 €   | 861,51 €          | 0,00 €                       |
| 2052 | 57,000%           | 855,00 €     | 500,91 €          | 1.140,00 €   | 667,88 €          | 1.425,00 €   | 834,85 €          | 0,00 €                       |
| 2053 | 56,333%           | 845,00 €     | 485,35 €          | 1.126,67 €   | 647,13 €          | 1.408,33 €   | 808,91 €          | 0,00 €                       |
| 2054 | 55,667%           | 835,00 €     | 470,20 €          | 1.113,33 €   | 626,93 €          | 1.391,67 €   | 783,66 €          | 0,00 €                       |
| 2055 | 55,000%           | 825,00 €     | 455,46 €          | 1.100,00 €   | 607,28 €          | 1.375,00 €   | 759,10 €          | 300,00 €                     |
| 2056 | 54,333%           | 815,00 €     | 441,12 €          | 1.086,67 €   | 588,15 €          | 1.358,33 €   | 735,19 €          | 300,00 €                     |
| 2057 | 53,667%           | 805,00 €     | 427,16 €          | 1.073,33 €   | 569,55 €          | 1.341,67 €   | 711,93 €          | 300,00 €                     |
| 2058 | 53,000%           | 795,00 €     | 413,58 €          | 1.060,00 €   | 551,44 €          | 1.325,00 €   | 689,30 €          | 300,00 €                     |
| 2059 | 52,333%           | 785,00 €     | 400,37 €          | 1.046,67 €   | 533,83 €          | 1.308,33 €   | 667,29 €          | 300,00 €                     |
| 2060 | 51,667%           | 775,00 €     | 387,52 €          | 1.033,33 €   | 516,70 €          | 1.291,67 €   | 645,87 €          | 300,00 €                     |
| 2061 | 51,000%           | 765,00 €     | 375,02 €          | 1.020,00 €   | 500,03 €          | 1.275,00 €   | 625,03 €          | 300,00 €                     |
| 2062 | 50,333%           | 755,00 €     | 362,86 €          | 1.006,67 €   | 483,82 €          | 1.258,33 €   | 604,77 €          | 300,00 €                     |
| 2063 | 49,667%           | 745,00 €     | 351,03 €          | 993,33 €     | 468,05 €          | 1.241,67 €   | 585,06 €          | 300,00 €                     |
| 2064 | 49,000%           | 735,00 €     | 339,53 €          | 980,00 €     | 452,71 €          | 1.225,00 €   | 565,89 €          | 300,00 €                     |
| 2065 | 48,333%           | 725,00 €     | 328,35 €          | 966,67 €     | 437,79 €          | 1.208,33 €   | 547,24 €          | 300,00 €                     |
| 2066 | 47,667%           | 715,00 €     | 317,47 €          | 953,33 €     | 423,29 €          | 1.191,67 €   | 529,11 €          | 300,00 €                     |
| 2067 | 47,000%           | 705,00 €     | 306,89 €          | 940,00 €     | 409,19 €          | 1.175,00 €   | 511,48 €          | 300,00 €                     |
| 2068 | 46,333%           | 695,00 €     | 296,60 €          | 926,67 €     | 395,47 €          | 1.158,33 €   | 494,34 €          | 300,00 €                     |
| 2069 | 45,667%           | 685,00 €     | 286,60 €          | 913,33 €     | 382,14 €          | 1.141,67 €   | 477,67 €          | 300,00 €                     |
| 2070 | 45,000%           | 675,00 €     | 276,88 €          | 900,00 €     | 369,18 €          | 1.125,00 €   | 461,47 €          | 300,00 €                     |

Fonte: Elaboração Própria com Base em Simulação Python

A tabela permite visualizar o impacto do complemento de capitalização na manutenção do rendimento durante a reforma, demonstrando diferenças significativas entre os cenários com e sem o Programa CFW.

Seguidamente, a tabela 11 sintetiza os pressupostos, dados e fórmulas utilizados, incluindo a trajetória da taxa de substituição prevista no Livro Verde da Segurança Social (2024), os valores de inflação estimados e a rentabilidade projetada do programa de capitalização.

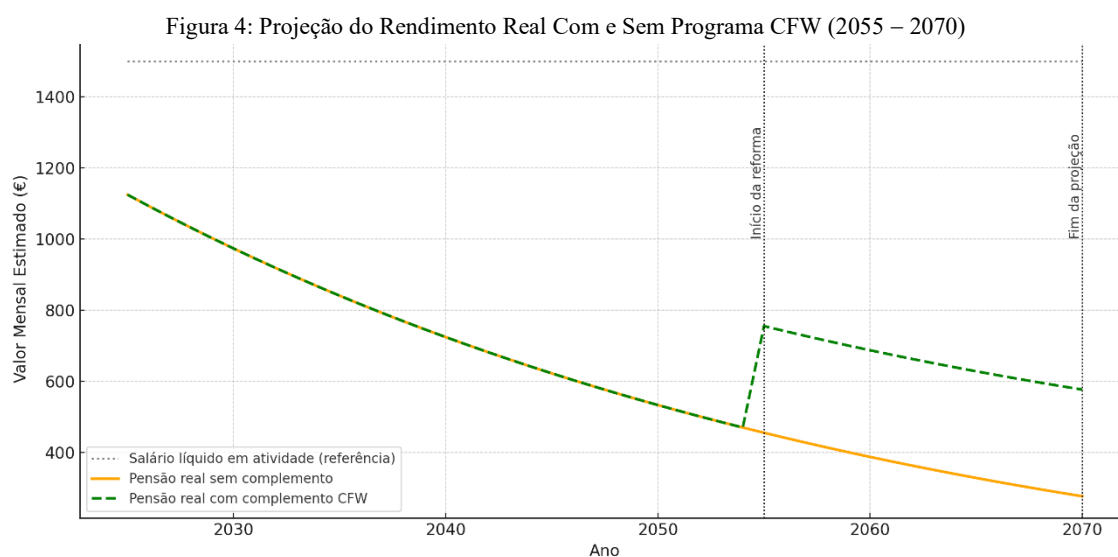
Tabela 11: Justificação dos Dados Utilizados

| Campo                               | Valor/Intervalo                                                                                                                              | Fonte/Justificação                                                                                              |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ano                                 | 2025 a 2070                                                                                                                                  | Horizonte temporal do <i>Livro Verde da Segurança Social</i> (MTSSS, 2021, p.170)                               |
| Taxa de Substituição Bruta          | De 75% (2025) a 45% (2070)                                                                                                                   | Livro Verde da Segurança Social, gráfico da evolução projetada da TS bruta (cenário base, p. 185)               |
| Salários Líquidos Simulados         | 1500€, 2000€, 2500€                                                                                                                          | Referência a escalões típicos líquidos dos militares da GNR em diferentes fases da carreira                     |
| Inflação Anual                      | 2%                                                                                                                                           | Média histórica da inflação em Portugal e meta do BCE (INE)                                                     |
| Cálculo da Pensão                   | salário × taxa de substituição                                                                                                               | Fórmula direta da taxa de substituição aplicada a salário líquido                                               |
| Pensão Real                         | $\text{Pensão Real} = \frac{\text{Pensão Bruta}}{(1 + \text{Inflação})^{\text{Ano} - 2025}}$                                                 | Corrigido para euros constantes de 2025                                                                         |
| Programa CFW – Complemento Estimado | Rendimento mensal retirado de um fundo acumulado com 3% de contribuição mensal sobre salário de 2000€, capitalizado a 8%/ano durante 30 anos | Simulação baseada na filosofia de investimento do <b>PPR Save &amp; Grow</b> disponível através do Programa CFW |

Fonte: Elaboração Própria

Esta tabela resume os pressupostos utilizados na simulação, garantindo transparência metodológica e coerência com as fontes oficiais e a literatura disponível.

A figura 4 apresenta a projeção gráfica da evolução do rendimento mensal real de um militar com salário líquido de referência de 1.500€, ao longo do tempo. A linha cinzenta tracejada representa o salário em atividade (mantido constante), a linha laranja, a pensão pública projetada (corrigida para a inflação) e a linha verde tracejada ilustra o cenário com complemento do Programa CFW.



Fonte: Elaboração Própria (Python)

A análise da figura evidencia que, sem um complemento, a pensão real poderá sofrer uma redução acentuada, aproximando-se dos 400€ mensais em 2070. Com a introdução do complemento via Programa CFW, o rendimento total na reforma aproxima-se significativamente do valor auferido em atividade, mitigando o impacto da queda da taxa de substituição e promovendo uma transição financeira mais previsível, digna e sustentável.

A rentabilidade média anual de 8% utilizada na simulação encontra-se em linha com os dados divulgados pela entidade gestora do fundo, conforme consta na *Factsheet* de abril (2025) e na Informação Fundamental ao Investidor (2025), que demonstram a consistência da estratégia de investimento adotada desde 2020. Apesar de o fundo estar exposto às flutuações dos mercados acionistas, o modelo de gestão seguido, assente numa filosofia de investimento em valor e numa lógica de longo prazo, contribui para mitigar o risco de perdas permanentes de capital. Segundo a entidade gestora, esta abordagem visa garantir que os investidores beneficiem do crescimento real da economia e da valorização sustentável do capital acumulado ao longo do tempo (Casa de Investimentos, 2025).

A estrutura-base do Programa CFW assenta nos princípios de adesão automática com opção de exclusão (*opt-out*), contribuições periódicas e gestão profissionalizada através do PPR *Save & Grow*. As características técnicas do produto, incluindo política de investimento, mecanismos de proteção de capital, ferramentas de comunicação e incentivos fiscais, encontram-se detalhados no Apêndice F.

Os resultados apresentados permitem reconhecer o valor acrescentado de soluções baseadas em capitalização, que deverão agora ser analisadas em comparação com outros modelos de complemento salarial.

### 4.2.3. Comparação de Modelos Complementares Salariais

Complementarmente a análise das projeções com o Programa CFW, importa avaliar comparativamente os principais modelos de complemento salarial atualmente acessíveis aos investidores em Portugal, incluindo os militares da GNR. Este estudo visa fundamentar, em termos de adequação, simplicidade e impacto projetado, as opções disponíveis para reforçar o rendimento na reforma, com base em critérios objetivos.

Para esse efeito, foi desenvolvida uma análise multicritério (tabela 12) que abrangeu as seguintes possibilidades: depósitos a prazo, certificados de aforro e do tesouro, PPRs tradicionais (através de bancos ou seguradoras), fundos de investimento (ações e obrigações), obrigações (*High Yield* e *Investment Grade*), ações individuais, imobiliário direto, planos de pensões abertos e o Programa CFW (PPR *Save & Grow*). A ponderação de cada critério teve em conta a relevância estratégica para o perfil do utilizador militar, cuja LF média é reconhecidamente limitada (CNSF, 2024), e cuja carreira inclui momentos de elevada pressão económica (mobilidade, transição para a reserva, reforma antecipada, entre outros). Cada alternativa foi avaliada segundo cinco dimensões fundamentais para o contexto institucional da GNR: rentabilidade esperada; risco associado; liquidez; benefícios fiscais e complexidade percebida pelo utilizador.

Tabela 12: Comparação Entre Diferentes Modelos Complementares

| Instrumento                         | Rentabilidade Esperada (%) | Peso = 5 | Risco (1-7) | Peso = 3 | Liquidez (1-5) | Peso = 1 | Benefícios Fiscais (1-5) | Peso = 4 | Complexidade (1=Simple, 5=Complexo) | Peso = 2 | Pontuação |
|-------------------------------------|----------------------------|----------|-------------|----------|----------------|----------|--------------------------|----------|-------------------------------------|----------|-----------|
| Depósitos a Prazo                   | 0,5                        | 1 (5)    | 1           | 1 (3)    | 5              | 12       | 1                        | 1 (4)    | 1                                   | 12 (22)  | 46        |
| Certificados de Aforro              | 2,5                        | 3 (15)   | 2           | 2 (6)    | 4              | 5        | 1                        | 1 (4)    | 2                                   | 10 (18)  | 48        |
| Certificados do Tesouro             | 3                          | 5 (25)   | 2           | 2 (6)    | 4              | 5        | 1                        | 1 (4)    | 2                                   | 10 (18)  | 58        |
| PPR (banco/seguradora)              | 1,16                       | 2 (10)   | 2           | 2 (6)    | 3              | 2        | 5                        | 12 (48)  | 3                                   | 6 (12)   | 78        |
| Fundos de Investimento (ações)      | 6,5                        | 10 (50)  | 5           | 12 (36)  | 4              | 5        | 2                        | 9 (36)   | 4                                   | 2 (4)    | 131       |
| Fundos de Investimento (obrigações) | 2,5                        | 3 (15)   | 3           | 6 (18)   | 4              | 5        | 1                        | 4 (16)   | 3                                   | 6 (12)   | 66        |
| Obrigações (High Yield)             | 6                          | 9 (45)   | 6           | 10 (30)  | 4              | 5        | 1                        | 4 (16)   | 4                                   | 2 (4)    | 100       |
| Obrigações (Investment Grade)       | 3                          | 5 (25)   | 2           | 2 (6)    | 4              | 5        | 1                        | 4 (16)   | 3                                   | 6 (12)   | 64        |
| Ações Individuais                   | 8                          | 12 (60)  | 6           | 10 (30)  | 3              | 2        | 1                        | 4 (16)   | 5                                   | 1 (2)    | 110       |
| Imobiliário (direto)                | 4                          | 7 (35)   | 4           | 8 (24)   | 2              | 1        | 1                        | 4 (16)   | 4                                   | 2 (4)    | 80        |
| Planos de Pensões Abertos           | 4,5                        | 8 (40)   | 3           | 6 (18)   | 3              | 2        | 5                        | 12 (48)  | 4                                   | 2 (4)    | 112       |
| PPR Save & Grow                     | 8                          | 12 (60)  | 5           | 12 (36)  | 4              | 5        | 5                        | 12 (48)  | 3                                   | 6 (12)   | 161       |

Fonte: Elaboração Própria<sup>VI</sup>

A rentabilidade esperada foi avaliada numa escala de 1 a 11, com base em dados históricos ou estimativas realistas. Produtos com maior potencial de valorização a longo prazo, como o Programa CFW (*PPR Save & Grow*) (8%) e as ações individuais (8%), obtiveram pontuações mais elevadas. Por oposição, opções como os depósitos a prazo (0,5%) ou os certificados de aforro (2,5%) foram penalizadas,

<sup>VI</sup> Para efeitos desta tabela, os valores mais elevados correspondem a maior atratividade. No critério da complexidade, uma pontuação mais alta significa maior simplicidade percebida pelo utilizador.

refletindo a sua rendibilidade frequentemente inferior à inflação.

O risco foi valorizado de forma diferenciada, considerando que o horizonte temporal de um militar em início ou meio de carreira permite acomodar alguma volatilidade dos mercados. Neste sentido, foi atribuída maior pontuação ao risco moderado ou elevado, desde que associado a produtos bem estruturados e com boas práticas de gestão.

A liquidez foi avaliada numa escala de 1 a 5, tendo em conta a facilidade de mobilização do capital investido. Os DP destacaram-se pela sua elevada liquidez, obtendo a pontuação máxima neste critério. Em contraste, ativos com maior rigidez operacional, como o imobiliário direto, registaram pontuações inferiores. Ainda assim, este critério assumiu um peso menor na análise, partindo-se do pressuposto de que os montantes destinados à reforma devem manter-se investidos a longo prazo, desde que exista um fundo de emergência.

Quanto aos benefícios fiscais, foi atribuída pontuação elevada a soluções como os PPRs, os planos de pensões abertos e o Programa CFW, que permitem deduções à coleta do IRS e/ou uma tributação reduzida de mais-valias após determinado período de permanência. Estes incentivos ganham especial relevância no contexto da GNR por representarem vantagens adicionais sem encargos diretos para a instituição nem exigências técnicas por parte dos beneficiários.

No critério da complexidade, foi utilizada uma escala invertida, em que pontuações mais elevadas correspondem a maior simplicidade de utilização e compreensão. Produtos como os DP, os certificados de aforro e de tesouro obtiveram as classificações mais altas, refletindo a sua natureza tradicional e facilidade de uso. O Programa CFW registou uma avaliação intermédia, o que, apesar de uma estrutura mais moderna, reflete a sua simplicidade operacional combinada com mecanismos educativos e institucionais de apoio, particularmente relevantes para um público com menor LF.

A pontuação global mais elevada foi atribuída ao Programa CFW (PPR *Save & Grow*), resultado da sua conjugação equilibrada de rentabilidade potencial robusta, incentivos fiscais relevantes, simplicidade operacional e risco ajustado ao longo prazo. A sua arquitetura, baseada em automatismo contributivo e gestão profissionalizada, revela-se especialmente adequada ao contexto militar, onde previsibilidade, estabilidade e autonomia financeira são determinantes.

A disparidade entre o rendimento associado ao PPR *Save & Grow* (8%) e o aos PPRs tradicionalmente comercializados por bancos e seguradoras (1,16%) resulta, sobretudo, da política de investimento subjacente a cada produto. Os PPRs bancários tendem a privilegiar

carteiras extramente conservadoras, com alocação significativa a obrigações de curto prazo e instrumentos de liquidez, o que, apesar de reduzir a volatilidade, compromete substancialmente a rentabilidade a longo prazo, muitas vezes ficando abaixo da inflação. No caso do PPR *Save & Grow*, este adota uma estratégia disciplinada de investimento em ações de valor, selecionando empresas com vantagens competitivas duradouras, boa gestão e elevada previsibilidade de resultados, numa lógica de crescimento sustentado ao longo do tempo. Esta divergência estrutural tem impacto direto no capital acumulado durante a vida ativa e, consequentemente, na qualidade de vida na reforma.

O Programa CFW diferencia-se por não segmentar os investidores em perfis de risco, apostando numa lógica de longo prazo que privilegia o conhecimento e o comportamento disciplinado, sustentada em princípios de LF, acompanhamento regular e total transparência na alocação dos ativos. Esta abordagem traduz-se numa solução realista, gradual e alinhada com os objetivos institucionais de retenção, motivação e bem-estar económico.

#### **4.2.4. Avaliação Estratégica, Impacto Institucional e Implementação do Programa CFW**

Com o objetivo de sistematizar os principais fatores estratégicos associados à implementação do Programa CFW na GNR, procedeu-se a uma análise integrada dos seus pontos fortes e fracos, oportunidades e ameaças (SWOT, figura 5), assim como do previsível impacto institucional e do plano de implementação proposto. Esta avaliação, construída com base na literatura, nas entrevistas realizadas e nos princípios estruturantes do programa, permite uma leitura crítica das suas implicações operacionais e estratégicas.

Figura 5: Análise SWOT

|                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Forças</b></p> <p>Complemento previsível e sustentável;<br/>Melhoria da literacia financeira;<br/>Alinhamento institucional e individual;<br/>Adesão automática e simplicidade operacional;<br/>Sem necessidade de financiamento público direto.</p> | <p><b>Fraquezas</b></p> <p>Exige compromisso e estabilidade normativa;<br/>Resistência interna ao desconhecido;<br/>Necessidade de acompanhamento institucional;<br/>Complexidade jurídica e técnica inicial.</p> |
| <p><b>Oportunidades</b></p> <p>Reforço da atratividade da GNR;<br/>Transição para novos modelos de proteção social;<br/>Integração com formação e cultura organizacional;<br/>Possível replicação noutras instituições públicas.</p>                       | <p><b>Ameaças</b></p> <p>Instabilidade política e legislativa;<br/>Adesão inicial insuficiente;<br/>Perceção negativa do risco;<br/>Concorrência de produtos comerciais não regulados.</p>                        |

Fonte: Elaboração Própria

Entre as forças, destacam-se a criação de um complemento de reforma previsível, a adesão automática com *opt-out*, a simplicidade operacional e o alinhamento entre os interesses individuais e institucionais. A integração de sessões de LF ao longo da carreira contribui para capacitar os militares na gestão do seu próprio futuro económico. Em contrapartida, a eficácia do programa depende de um compromisso institucional estável e de investimento inicial em comunicação e operacionalização. A complexidade técnica e eventuais resistências culturais poderão exigir um plano faseado com ajustamentos progressivos.

As oportunidades incluem o reforço da atratividade da GNR como entidade empregadora, a redução sobre os apoios sociais prestados pelos SSGNR e a consolidação de uma cultura organizacional orientada para o planeamento financeiro. Destaca-se ainda a possibilidade de articulação com os percursos formativos da instituição e com boas práticas europeias. As ameaças concentram-se em fatores externos como instabilidade política, concorrência de produtos financeiros menos regulados ou fraca adesão inicial, mitigáveis por uma liderança clara e uma estratégia de comunicação eficaz.

Neste contexto, o Programa CFW poderá impactar significativamente a estrutura institucional da GNR, influenciando a sustentabilidade da ação social, a gestão de recursos humanos e a imagem da instituição. Os impactos esperados distribuem-se em cinco eixos estratégicos: retenção e motivação, sustentabilidade organizacional, reputação institucional, cultura e formação e capacidade de adaptação (figura 6).

Figura 6: Impacto Esperado

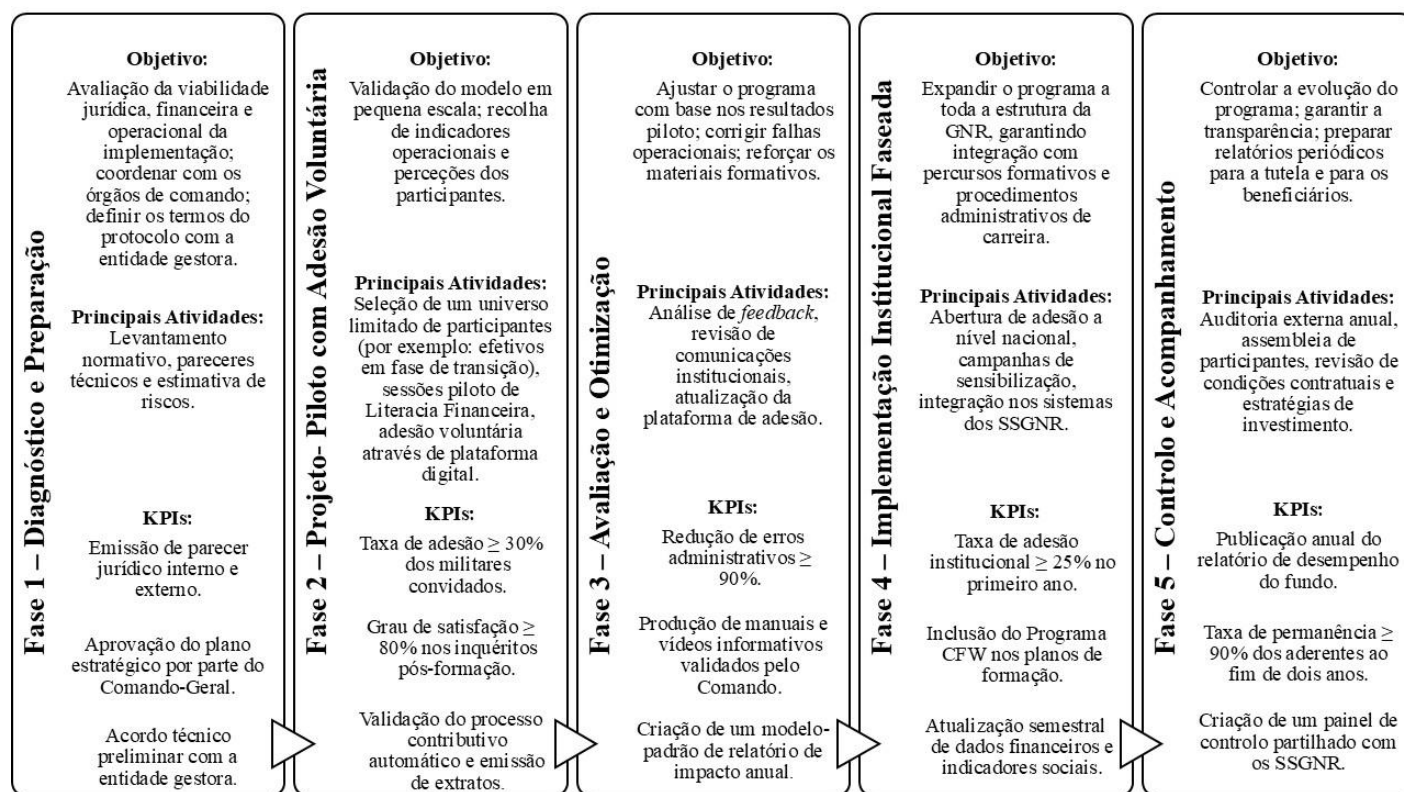


Fonte: Elaboração Própria

A previsibilidade, o automatismo e a flexibilidade do programa tornam-no compatível com diferentes fases da carreira militar, reforçando a sua adequação às exigências do contexto atual.

Para garantir a sua exequibilidade, o Programa CFW deverá ser implementado de forma faseada, através de cinco etapas estruturadas com base em objetivos mensuráveis e metas operacionais (figura 7).

Figura 7: Plano de Implementação do Programa CFW



Fonte: Elaboração Própria

Esta estratégia permite uma adaptação gradual às dinâmicas da GNR, reduzindo resistências e proporcionando uma transição realista. A colaboração com a Casa de Investimentos, entidade responsável pela gestão técnica, contribui para garantir profissionalismo, transparência e redução da carga administrativa sobre a GNR.

Segundo a Casa de Investimentos, a proposta apresenta vantagens importantes quando comparado com a criação de um fundo de pensões tradicional, nomeadamente ao nível da flexibilidade institucional. O programa não exige encargos fixos, não depende de um número mínimo de participantes e pode ser implementado progressivamente. Este também se distingue por não estar sujeito às restrições do artigo 43.º do Código do IRC (2014), o que permite a sua aplicação a um grupo profissional específico sem perda de admissibilidade fiscal. Esta autonomia jurídica e orçamental reforça a viabilidade da proposta e a sua integração estratégica com a missão dos Serviços Sociais da GNR e os desafios identificados no ciclo estratégico 2024–2026 (SSGNR, 2024).

#### 4.2.5. Conclusão da Análise Quantitativa

As simulações realizadas ao longo desta secção permitiram demonstrar, de forma empírica, os riscos financeiros associados à dependência exclusiva do regime público de pensões e as possíveis vantagens da implementação de mecanismos complementares de capitalização. A projeção da taxa de substituição decrescente, combinada com a inflação acumulada, evidencia uma perda significativa do poder de compra dos militares reformados nas próximas décadas.

Em contrapartida, a solução proposta através do Programa CFW demonstrou capacidade de mitigar essa perda, garantindo um complemento de rendimento previsível, fiscalmente atrativo e ajustado à realidade institucional da GNR. A análise multicritério confirmou a superioridade do programa quando comparado com outras alternativas de poupança, sobretudo quando se ponderam fatores como a simplicidade operacional, a rentabilidade estimada e os incentivos fiscais.

Por outro lado, a flexibilidade legal e financeira do programa, incluindo a possibilidade de adesão faseada, contribuições voluntárias e eventual *matching contribution*, reforça a sua viabilidade prática no contexto orçamental dos SSGNR. Neste enquadramento, o Programa CFW poderá constituir um primeiro passo estratégico que legitime, no futuro, a abertura de um debate institucional mais alargado sobre a proteção da GNR em instrumentos de âmbito europeu, como o Produto Individual de Reformas Pan-Europeu (PEPP – *Pan-European Personal Pension Products* ou PPR europeu), aprovado pelo Regulamento (UE) 2019/1238 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho (2019). Embora ainda em fase inicial de aplicação, o PEPP oferece um quadro de capitalizações portátil entre Estados-Membros, cuja compatibilidade com mecanismos institucionais como o Programa CFW poderá constituir uma importante evolução a considerar.

Estas evidências quantitativas complementam os dados qualitativos recolhidos nas entrevistas e sustentam a proposta do Programa CFW como uma resposta concreta, proporcional e exequível aos desafios da sustentabilidade previdencial na GNR.

Embora o título da investigação remeta para a criação de um fundo de pensões, a análise técnica, institucional e jurídica realizada, complementada pelos contributos de especialistas, revelou que a implementação imediata de tal modelo exigiria uma estruturação especializada, compatível com uma fase subsequente de maturação institucional.

O Programa CFW oferece uma resposta eficaz, operacionalmente viável e estrategicamente alinhada com as necessidades atuais da GNR, sem comprometer a possibilidade de futura evolução para soluções de maior complexidade estrutural.

#### **4.3. Conclusões do Capítulo**

A análise realizada ao longo deste capítulo permitiu integrar evidência qualitativa e quantitativa em torno de uma questão central: como assegurar a sustentabilidade financeira dos militares da GNR após a transição para a reserva ou reforma, num contexto de crescente fragilidade do regime público de pensões. Através de entrevistas a especialistas nacionais e internacionais, e da simulação de cenários orçamentais futuros, foi possível mapear as limitações do modelo vigente, identificar boas práticas comparadas e fundamentar uma proposta adaptada à realidade institucional da GNR.

Na vertente qualitativa, ficou evidente o consenso quanto à necessidade de criar mecanismos complementares de capitalização, com gestão profissionalizada, automatismos contributivos e um forte apoio institucional. A LF, ainda que não unanimemente defendida como responsabilidade organizacional, foi referida por vários interlocutores como vetor estratégico de preparação para a reforma, de promoção da autonomia financeira e de valorização do capital humano.

Na vertente quantitativa, as simulações revelaram a perda significativa do poder de compra dos futuros pensionistas da GNR, num cenário de inação, especialmente em função de queda projetada da taxa de substituição e da inflação acumulada. Em contrapartida, a proposta do Programa CFW mostrou-se capaz de mitigar esses efeitos, oferecendo um rendimento complementar previsível e ajustado à trajetória contributiva individual, sem gerar encargos fixos para a instituição. A sua flexibilidade, adesão voluntária e compatibilidade com incentivos fiscais reforçam a exequibilidade técnica e orçamental da proposta.

Ainda que o título da investigação refira a criação de um fundo de pensões, a análise institucional e os pareceres recolhidos orientaram para a adoção de uma solução mais simples e evolutiva, juridicamente viável e coerente com o atual grau de maturidade organizacional de GNR. Este ponto revela-se imperativo para evitar a perceção de desvio metodológico: o que está em causa não é a substituição de uma proposta por outra, mas sim a escolha de um ponto de partida sólido e realista, que preserve a possibilidade de evolução

futura para modelos mais complexos, incluindo a integração com instrumentos europeus como o PEPP.

Em suma, o Capítulo 4 consolidou os fundamentos técnicos, jurídicos e organizacionais da proposta apresentada, refletindo uma abordagem metodologicamente robusta e estrategicamente viável. O Programa CFW, tal como aqui demonstrado, constitui uma resposta concreta e proporcional aos desafios da sustentabilidade previdencial na GNR, articulando responsabilidade individual com compromisso institucional. As conclusões gerais da dissertação e as recomendações para investigação futura são apresentadas no capítulo seguinte.

## CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A presente investigação teve como objetivo identificar estratégias sustentáveis para assegurar a estabilidade financeira dos militares da GNR após a transição para a reserva ou reforma. Partindo de uma análise crítica ao regime vigente, assente no modelo de repartição, e incorporando contributos empíricos e teóricos, foi desenvolvida uma proposta alternativa de capitalização voluntária o Programa CFW (PPR *Save & Grow*).

A análise qualitativa, baseada em entrevistas com dez especialistas de diversas geografias institucionais e académicas, permitiu identificar limitações estruturais do atual regime híbrido que conjuga elementos do RPSC e do RGSS. As entrevistas revelaram preocupação transversal com a imprevisibilidade, complexidade normativa e risco de desadequação das pensões futuras. Em simultâneo, evidenciaram a utilidade de observar boas práticas internacionais assentes na complementaridade entre pilares previdenciais, no cofinanciamento via *matching contribution* e na transparência da gestão. Foi igualmente reconhecida a importância da LF como instrumento de capacitação individual e coesão institucional.

A análise quantitativa reforçou estas evidências, através de simulações ilustrativas que projetaram a perda de poder de compra dos militares em função da evolução da taxa de substituição e da inflação. Os dados demonstraram o impacto de um complemento de capitalização eficaz como o Programa CFW, cujos parâmetros, incluindo a adesão voluntária, a simplicidade operacional e os incentivos fiscais, o tornam compatível com o contexto jurídico e orçamental da GNR. A proposta não implica encargos fixos para a instituição, não depende de um número mínimo de participantes e pode ser implementada de forma faseada.

A participação da Casa de Investimentos no processo, através da partilha de documentação técnica e validação de pressupostos, permitiu garantir a viabilidade operacional do modelo, sem comprometer a autonomia metodológica do presente estudo. Destaca-se a lógica de investimento adotada pelo fundo PPR *Save & Grow*, baseado numa filosofia de longo prazo, exposição a ações de empresas de elevada qualidade e mitigação do risco de perda permanente de capital, como uma alternativa sólida à tradicional gestão passiva de poupança.

Adicionalmente, a proposta apresentada assume-se como uma solução institucionalmente alinhada, beneficiando de um enquadramento jurídico flexível e de uma estrutura de implementação que privilegia a progressividade, a comunicação transparente e a adesão facultativa. A eventual integração futura com instrumentos como o PPR europeu (PEPP) deverá ser considerada, garantindo interoperabilidade e portabilidade dos direitos acumulados.

Paralelamente a este estudo, encontrou-se em desenvolvimento uma investigação autónoma centrada na análise empírica do nível de LF dos militares da GNR, assim como do impacto real da falta de planeamento financeiro no cálculo e perceção das pensões. Este aprofundamento permitirá, futuramente, enriquecer a fundamentação quantitativa da presente proposta.

Reconhecem-se, ainda assim, algumas limitações. Desde logo, a não realização de uma modelação atuarial integral, pela complexidade técnica e ausência de dados administrativos internos e o número restrito de entrevistas possíveis no horizonte temporal disponível. Estas restrições não invalidam, no entanto, a solidez dos resultados e das recomendações apresentadas,

Recomenda-se, para estudos futuros, o aprofundamento da perspetiva dos beneficiários diretos, nomeadamente através de inquéritos aos efetivos da GNR, e a elaboração de cenários de impacto orçamental a médio e longo prazo, considerando diferentes taxas de adesão e níveis de *matching contribution* institucional. Sugere-se, ainda, a análise da possibilidade jurídica e fiscal de internalização progressiva de um fundo próprio, caso as condições institucionais o venham a permitir.

Em síntese, a presente dissertação oferece um contributo aplicado e proporcional, demonstrando que é possível, mesmo em contextos institucionais desafiantes, desenvolver soluções inovadoras que aliem capitalização voluntária, incentivo fiscal e capacitação financeira. O Programa CFW não substitui o regime público de pensões, mas pode complementá-lo de forma eficaz, promovendo maior previsibilidade, autonomia e segurança para os militares da GNR. O programa proposto constitui, assim, uma base sólida para decisões políticas mais informadas e sustentáveis, com forte integração nas dinâmicas organizacionais e alinhamento com os valores da Condição Militar.

A tabela 13 apresenta uma síntese com os principais elementos estruturantes desta dissertação, facilitando a leitura integrada do trabalho desenvolvido.

Tabela 13: Síntese da Dissertação de Mestrado

| <b>Síntese da Dissertação de Mestrado</b> |                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Problema de Investigação                  | Fragilidade do regime de repartição na GNR e risco de perda de poder de compra na reforma.                                                                                             |
| Objetivo Geral                            | Definir estratégias e diretrizes que assegurem a sustentabilidade financeira dos militares da GNR após a transição para a reserva ou reforma.                                          |
| Perguntas Derivadas (PD)                  | PD1 a PD6: Análise do sistema de Segurança Social, impactos legislativos, práticas internacionais e estratégias de investimento aplicáveis ao contexto da GNR.                         |
| Metodologia                               | Estudo qualitativo de natureza exploratória com recurso a entrevistas semiestruturadas e simulações ilustrativas de apoio.                                                             |
| Fontes e Técnicas de Recolha              | Entrevistas a especialistas institucionais e análise documental, complementadas com simulações financeiras e projeções de rendimento real.                                             |
| Principais Resultados                     | Confirmação da redução da taxa de substituição, vulnerabilidade futura do rendimento na reforma e importância da Literacia Financeira.                                                 |
| Proposta Final                            | Programa CFW (PPR <i>Save &amp; Grow</i> ): solução voluntária, faseada e fiscalmente vantajosa para complementar a pensão dos militares, com adesão automática e gestão profissional. |
| Recomendações                             | Implementação gradual do Programa CFW, integração da Literacia Financeira na formação da GNR e ponderação futura de articulação com o PEPP (PPR europeu).                              |

Fonte: Elaboração Própria

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AIMA. (2024). *Relatório de Migrações e Asilo 2023*. Agência para a Imigração, Mobilidade e Asilo. <https://aima.gov.pt/pt/noticias/aima-publica-relatorio-de-migracoes-e-asilo-2023>
- Almeida, L., Chanoca, J., & Tavares, F. (2024). Financial Literacy: A Case Study For Portugal. *Journal of Risk and Financial Management*, 17(5). <https://doi.org/10.3390/jrfm17050215>
- Alonso, F. G. (2010). Can The Rising Pension Burden in Europe Be Mitigated By Immigration? Modelling The Effects of Selected Demographic and Socioeconomic Factors on Ageing in The European Union, 2008–2050. *Vienna Yearbook of Population Research*, 1, 123–147. <https://doi.org/10.1553/populationyearbook2009s123>
- Arshad, N. A. (2024). Sustainable Development Goals and Their Relevance to Personal Finance: Navigating Personal Finance Through The Lens of Sustainable Development Goals. *SSRN*. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4849369>
- Assembleia Nacional Constituinte. (1911). *Constituição Política da República Portuguesa*. Diário da República.
- Atkinson, A., & Messy, F.-A. (2012). *Measuring Financial Literacy: Results of The OECD/ International Network on Financial Education (INFE) Pilot Study*. OCDE. <https://doi.org/10.1787/5k9csfs90fr4-en>
- Azevedo, D. (2014). *A Evolução da Segurança Social em Portugal e o seu Enquadramento Internacional* [Dissertação de doutoramento]. Universidade do Minho.
- Banco de Portugal. (2022). *Economics Studies Vol. VIII, N2*. Banco de Portugal.
- Banco de Portugal. (2023). *Boletim Económico–outubro 2023*. Banco de Portugal. <https://www.bportugal.pt/page/boletim-economico-outubro-2023>
- Banco Central Europeu. (2024). *Annual report 2024*. BCE. <https://doi.org/10.2866/7451216>.
- Bengen, W. P. (1994). Determining Withdrawal Rates Using Historical Data. *Journal of Financial Planning*.
- Bessa, F. J. da C. (2011). *Oficiais da Guarda Nacional Republicana: Uma análise sociológica* [Dissertação de doutoramento]. ISCTE.

- Branco, R. (2022). *Proteção Social no Portugal Democrático: Trajetórias de Reforma*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bujis, T., & Olsthoorn, P. (2023). Human Resource Management For Military Organizations: Challenges and Trends. In R. H. (Ed.), *Handbook of Military Sciences* (pp. 1–26). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-02866-4\\_68-1](https://doi.org/10.1007/978-3-030-02866-4_68-1)
- Caleiras, J., & Carmo, R. M. (2024). The Politics of Social Policies in Portugal: Different Responses in Times of Crises. *Social Policy and Administration*. <https://doi.org/10.1111/spol.13008>
- Canotilho, G., & Moreira, V. (2007). *Constituição da República Portuguesa Anotada, Vol. I* (4ª ed.). Coimbra Editora.
- Cardoso, T. (2019). *Social Security Financing: Equity and Sustainability Issues*. CFP Occasional Paper.
- Casa de Investimentos. (2025). *Factsheet do Fundo PPR Save & Grow – abril 2025*.
- Casa de Investimentos. (2025). *Informações Fundamentais Destinadas aos Investidores (IFI)*.
- Casquilho-Martins, I. (2021). The Impacts of Socioeconomic Crisis in Portugal on Social Protection and Social Work Practices. *Sustainability (Switzerland)*, 13(23). <https://doi.org/10.3390/su132313198>
- Carta Social Europeia Revista, 17 de outubro de 2001. Diário da República, 1.ª série – N.º 241
- CGA. (2025). *Regimes da Aposentação e das Pensões de Sobrevivência: Guia do Utente*.
- Chalmers, J., & Reuter, J. (2020). Is Conflicted Investment Advice Better Than No Advice? *Journal of Financial Economics*, 138(2), 366–387. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2020.05.005>
- Chu, Z., Wang, Z., Xiao, J. J., & Zhang, W. (2017). Financial Literacy, Portfolio Choice and Financial Well-Being. *Social Indicators Research*, 132(2), 799–820. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1309-2>

- Clark, R. L., & Craig, L. A. (2018). Retirement and Pensions in American Economic History. In *The Oxford Handbook of American Economic History* (Vol. 1, pp. 355–374). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190882617.013.3>
- CNSF. (2024). *Relatório do 4.º Inquérito à Literacia Financeira da População Portuguesa 2023*.
- Comissão Europeia. (1990). *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. Serviço das Publicações.
- Comissão Europeia. (2024). *Annual Sustainable Growth Strategy 2025: Consultation of European Social Partners – Employes’ views*. Business Europe. <https://www.buinesseurope.eu/publications/annual-sustainable-growth-strategy-2025-consultation-of-european-social-partners-employers-views/>
- Comissão Europeia, Representação em Portugal & Marques, C. (2020). *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*. Serviço das Publicações da União Europeia. <https://data.europa.eu/doi/10.2775/87663>
- Conde-Ruiz, J. I., Jimeno, J. F., & Valera, G. (2008). Inmigración y Pensiones: Qué sabemos? *Fundação BBVA*, 75. <https://doi.org/10.32796/cice.2008.75.5940>
- Constituição da República Portuguesa – CRP, de 10 de abril. (2005). *Diário da República*, 1.ª série – N.º 86.
- Daminato, C., & Padula, M. (2024). The Life-Cycle Effects of Pension Reforms: A Structural Approach. *Journal of the European Economic Association*, 22(1), 355–392. <https://doi.org/10.1093/jeea/jvad049>
- Decreto do Presidente da República n.º 54-A/2001, de 17 de outubro. *Diário da República*, 1.ª série – N.º 241.
- Decreto n.º 16:665, de 27 de março de 1929. *Diário da República*, 1.ª série – N.º 70.
- Decreto n.º 16:667, de 27 de março de 1929. *Diário da República*, 1.ª série – N.º 70.
- Decreto n.º 45266, de 23 de setembro de 1963. *Diário da República*, 1.ª série – N.º 224.
- Decreto-Lei n.º 24:046, de 21 de junho de 1934. *Diário da República*, 1.ª série – N.º 144.
- Decreto-Lei n.º 25/935, de 12 de outubro de 1935. *Diário da República*, 1.ª série – N.º 237.
- Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro. *Diário da República*, 1.ª série – N.º 285.
- Decreto-Lei n.º 191-A/79, de 25 de junho. *Diário da República*, 1.ª série – N.º 144.
- Decreto-Lei n.º 116/85, de 19 de abril. *Diário da República*, 1.ª série – N.º 91.
- Decreto-Lei n.º 277/93, de 10 de agosto. *Diário da República*, 1.ª série – N.º 186.

- Decreto-Lei n.º 286/93, de 20 de agosto. Diário da República, 1.ª série – N.º 195.
- Decreto-Lei n.º 331/2001, de 20 de dezembro. Diário da República, 1.ª série – N.º 293.
- Decreto-Lei n.º 159/2005, de 20 de setembro. Diário da República, 1.ª série – N.º 181.
- Decreto-Lei n.º 229/2005, de 29 de dezembro. Diário da República, 1.ª série – N.º 249.
- Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de maio. Diário da República, 1.ª série – N.º 90.
- Decreto-Lei n.º 367/2007, de 2 de novembro. Diário da República, 1.ª série – N.º 211.
- Decreto-Lei n.º 131/2012, de 25 de junho. Diário da República, 1.ª série – N.º 121.
- Decreto-Lei n.º 3/2017, de 6 de janeiro. Diário da República, 1.ª série – N.º 5.
- Decreto-Lei n.º 30/2017, de 22 de março. Diário da República, 1.ª série – N.º 58.
- Dorfman, M., Hinz, R., & Robalino, D. (2008). *The Financial Crisis and Mandatory Pensions Systems in Developing Countries*. World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/c1de1ce1-d4a2-5897-9838-e08426c71ed2/full>
- ECOFIN. (2020). *Segurança Social: Reformar pelo Futuro* (Gabinete ECOFIN, Ed.). JSD Distrital de Lisboa.
- Esping-Andersen, G. (1991). *The Three Worlds of Welfare Capitalism* (6ª ed., Vol. 96). American Journal of Sociology. <https://www.jstor.org/stable/2781919>
- Executive Digest. (2025, 23 Maio). Chefes Militares Alertam para Dificuldades de Retenção e Sugerem Revisão do Sistema de Reformas. *Sapo*. [https://executivedigest.sapo.pt/noticias/chefes-militares-alertam-para-dificuldades-de-retencao-e-sugerem-revisao-do-sistema-de-reformas/?utm\\_](https://executivedigest.sapo.pt/noticias/chefes-militares-alertam-para-dificuldades-de-retencao-e-sugerem-revisao-do-sistema-de-reformas/?utm_)
- Falk, J., & Karamcheva, N. S. (2022). The Impact of An Employer Match and Automatic Enrollment on The Savings Behavior of Public – Sector Workers. *Journal of Pension Economics and Finance*. <https://doi.org/10.1017/S1474747221000366>
- Fernandes, A., Moreira, A., Silva, A., Cabral, M., Nicola, R., Perelman, S., & Almeida, V. (2024). *Livro Verde para a Sustentabilidade do Sistema Previdencial* (1ª ed.). MTSSS.
- Ferreira, M., & Cabral, R. (2000). A Reconstrução do Estado Social na Europa Meridional. *Análise Social*, 34(151), 457–475. <https://doi.org/10.31447/AS00032573.2000151.03>
- Fouejieu, A., Kangur, A., Martinez, S., & Soto, M. (2021). *Pension Reforms in Europe: How Far Have We Come and Gone?* International Monetary Fund.

- <https://www.imf.org/en/Publications/Departmental-Papers-Policy-Papers/Issues/2021/09/10/Pension-Reforms-in-Europe-464651>
- Fundo Monetário Internacional. (2012). *Portugal: Staff Report For The 2012 Article IV Consultation*. FMI. <https://doi.org/10.5089/9781475545319.002>
- Fundo Monetário Internacional. (2020). *The Long, Good Life: Demographics and Economic Well-Being*. Finance and Development. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2020/03/index.htm>
- Fredriksson, C., & Staal, K. (2022). Determinants of Household Savings: A Cross-Country Analysis. *International Advances in Economic Research*, 27(4), 257–272. <https://doi.org/10.1007/s11294-022-09842-x>
- G20. (2012). *Final Communiqué: Meeting of G20 Finance Ministers and Central Bank Governors*. G20.
- G20. (2021). *Third Finance Ministers and Central Bank Governors Meeting*. G20.
- Grabbe, C. (2023). Free Movement and Access to Social Security in the EU: The Challenge of Exporting Unemployment Benefits. *European Journal of Social Security*, 25(1), 20–40. <https://doi.org/10.1177/13882627231161926>
- Grohman, A., Klühs, T., & Menkhoff, L. (2018). Does Financial Literacy Improve Inclusion? Cross-Country Evidence. *World Development*, 111, 84–96. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.06.020>
- Hentzen, J. K., Hoffmann, A. O. I., & Dolan, R. M. (2022). Which Consumers Are More Likely to Adopt a Retirement App and How Does It Explain Mobile Technology-Enabled Retirement Engagement? *International Journal of Consumer Studies*, 46(2), 368–390. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12685>
- Holzmann, R. (2013). Global Pension Systems and Their Reform: Worldwide Drivers, Trends and Challenges. *International Social Security Review*, 66(2), 1–29. <https://doi.org/10.1111/issr.12007>
- Hussain, J., Salia, S., & Karim, A. (2018). Is Knowledge That Powerful? Financial Literacy and Access to Finance: An Analysis of Enterprises in The UK. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 25(6), 985–1003. <https://doi.org/10.1108/JSBED-01-2018-0021>
- ILO. (2023). *World Employment and Social Outlook: Trends 2023* (1<sup>a</sup> ed.). International Labour Organization. <https://doi.org/10.54394/SNCP1637>

- INE. (2017). *Projeções de População Residente 2015–2080*. Statistics Portugal.
- ISSA. (2024). *Social Security Developments and Trends – Europe 2024*. International Social Security Association. <https://www.issa.int/news/social-security-developments-and-trends-europe-new-issa-report>
- ISSA. (2025). *Overview of Social Security Systems in Europe*. International Social Security Association. <https://www.issa.int/news/new-issa-report-social-security-systems-europe>
- Jappelli, T., Marino, I., & Padula, M. (2021). Social Security Uncertainty and Demand for Retirement Saving. *Review of Income and Wealth*, 67(4), 810–834. <https://doi.org/10.1111/roiw.12494>
- Jornal Oficial da União Europeia. (2019). *Regulamento (UE) 2019/1238 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019 relativo a um Produto Individual de Reforma Pan-Europeu (PEPP)*. JOUE, L 198 de 25.7.2019.
- Jornal Oficial da União Europeia. (2016). *Tratado Sobre o Funcionamento da União Europeia*. JOUE, C 202 de 7.6.2016.
- Kiyosaki, R. T. (2023). *Rich Daddy, Poor Dady* (9ª ed.). Vogais.
- Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto. Diário da República, 1.ª série – N.º 155.
- Lei n.º 1:884, de 16 de março de 1935. Diário da República, 1.ª série – N.º 61.
- Lei n.º 2115, de 18 de junho de 1962. Diário da República, 1.ª série – N.º 138.
- Lei n.º 28/84, de 14 de agosto. Diário da República, 1.ª série – N.º 188.
- Lei n.º 17/2000, de 8 de agosto. Diário da República, 1.ª série – N.º 182.
- Lei n.º 32/2002, de 20 de dezembro. Diário da República, 1.ª série – N.º 294.
- Lei n.º 1/2004, de 15 de janeiro. Diário da República, 1.ª série – N.º 12.
- Lei n.º 60/2005, de 29 de dezembro. Diário da República, 1.ª série – N.º 249.
- Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro. Diário da República, 1.ª série – N.º 11.
- Lei n.º 52/2007, de 31 de agosto. Diário da República, 1.ª série – N.º 168.
- Lei n.º 11/2008, de 20 de fevereiro. Diário da República, 1.ª série – N.º 36.
- Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro. Diário da República, 1.ª série – N.º 20.
- Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro. Diário da República, 1.ª série – N.º 180.
- Lei n.º 2/2014, de 16 de janeiro. Diário da República, 1.ª série – N.º 11.
- Lei n.º 27/2020, 23 de julho. Diário da República, 1.ª série – N.º 142.

- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2013). *The Economic Importance of Financial Literacy: Theory and Evidence*. Global Financial Literacy Excellence Center. <http://ssrn.com/abstract=2260193GFLEC>
- Malheiro, L. C. R. (2016). *Recalibrar Sem Legislar* [Dissertação de doutoramento]. ISCTE.
- Mustafa, A. R., Nishat, M., & Abro, A. A. (2002). Social Protection Spending in Context of Structural and Institutional Performance: A Global Empirical Analysis. *Social Indicators Research*, 163(2), 875–899. <https://doi.org/10.1007/s11205-022-02933-6>
- Nagarajan, N. R., & Sixsmith, A. (2023). Policy Initiatives to Address The Challenges of An Older Population in The Workforce. *Springer*, 48(1), pp. 41–77. <https://doi.org/10.1007/s12126-021-09442-w>
- Nawi, H. M., & Hussin, H. S. (2021). Financial Literacy Among Malaysian Military Personnel. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(2). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i2/8584>
- Nicola, R. (2023). *Portuguese Pensions in The Balance: Public Policy Options on Adequacy and Financial Sustainability Using Dynamic Microsimulation Modelling* [Dissertação de doutoramento]. University of Southampton.
- OCDE. (2005). *Improving Financial Literacy: Analysis of Issues and Policies*. OCDE. <https://doi.org/10.1787/9789264012578-en>
- OCDE. (2019). *OECD Reviews of Pension Systems: Portugal*. OCDE. <https://doi.org/10.1787/9789264313736-en>
- OCDE. (2022). *OCDE/INFE Toolkit for Measuring Financial Literacy and Financial Inclusion 2022*. OCDE. [www.oecd.org/financial/education/2022-INFE-Toolkit-Measuring-Finlit-Financial-Inclusion.pdf](http://www.oecd.org/financial/education/2022-INFE-Toolkit-Measuring-Finlit-Financial-Inclusion.pdf)
- OCDE. (2023). *OCDE/INFE 2023 International Survey of Adult Financial Literacy*. OCDE. <https://www.oecd.org/termsandconditions>
- ONU. (2015). *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. Nações Unidas. <https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>
- Papadakis, N., & Tzagkarakis, S. (2025). Welfare State, Social Policy and Social Sustainability, Within The Context Of The Permacrisis. *Frontiers in Political Science*, 6. <https://doi.org/10.3389/fpos.2024.1451406>
- Pereira, M., & Andraz, M. (2012). Social Security and Economic Performance in Portugal: After All That Has Been Said and Done How Much Has Actually Changed?

- Portuguese Economic Journal*, 11(2), 83–100. <https://doi.org/10.1007/s10258-012-0082-7>
- Peris-Ortiz, M., Álvarez-García, J., Domínguez-Fabián, I., & Devolder, P. (2020). *Economic Challenges of Pension Systems: A Sustainability and International Management Perspective*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-37912-4>
- Portaria n.º 414/2023, de 7 de dezembro. Diário da República, 1.ª série – N.º 236.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 110/2005, de 30 de junho. Diário da República, 1.ª série – N.º 124.
- Rosado, D. P. (2017). *Elementos Essenciais de Sociologia Geral*. Gradiva Publicações, SA.
- Segurança Social. (2023). *Relatório Anual Fundo de Estabilização Financeira da Segurança Social*. Segurança Social. [https://www.seg-social.pt/documents/10152/438902/Rel\\_Ativ\\_FEFSS\\_2023/662828c3-4ee3-436a-b59e-84b16b27adb6](https://www.seg-social.pt/documents/10152/438902/Rel_Ativ_FEFSS_2023/662828c3-4ee3-436a-b59e-84b16b27adb6)
- Semenenko, O., Kliat, Y., Tsarynnyk, V., Yarmolchik, M., & Ovanesian, R. (2024). Personnel Policy and Defence Economics: The Relationship Between Efficiency and Costs in The Armed Forces. *Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series Economics*, 11(4), 52–67. <https://doi.org/10.52566/msu-econ4.2024.52>
- SSGNR. (2024). *Linhas Orientadoras dos SSGNR: Opções Estratégicas de Gestão 2024–2026*. Serviços Sociais da GNR.
- Stegen, L. (2019). *Pension Reform and Intergenerational Solidarity in The Netherlands* [Dissertação de doutoramento]. Leiden University.
- Tirello, D. da C., Ribeiro, F. V., Dias, M. A. N., & Oliveira, J. D. S. (2024). Financial Management of Military Police and Its Impact on Financial Stability. *RevistaFT*, 29. <https://doi.org/10.69849/revistaft%2Fma10202412130813>
- Tribunal Constitucional. (2013). *Acórdão n.º 862/2013*. <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20130862.html>
- Turner, J. A., & Klein, B. W. (2021). Improving on Defaults: Helping Pension Participants Manage Financial Market Risk in Target Date Funds. *Risks*, 9(4). Doi:10.3390/risks9040079

- Tyrowicz, J., Makarski, K., & Rutkowski, A. (2024). Can Fiscal Incentives To Saving Alleviate Looming Old-Age Poverty? *Journal of Pension Economics and Finance*, 23(3), 365–389. Doi:10.1017/S1474747223000185
- Zaimovis, A., Torlakovic, A., Arnaut-Berilo, A., Zaimovic, T., Dedovic, L., & Nuhic Meskovic, M. (2023). Mapping Financial Literacy: A Systemic Literature Review of Determinants and Recent Trends. *Sustainability (Switzerland)*, 15(12). <https://doi.org/10.3390/su15129358>

## **APÊNDICES**

## Apêndice A – Características Sociométricas dos Entrevistados

Quadro n.º 1 - Modelo de análise da investigação

| E                           | Posto/Cargo                                                   | Função Atual                                                                                    | Observações                                                                                                                                                 | Data/Hora        |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <b>E1</b><br><b>Grécia</b>  | Especialista em Aquisições na União Europeia                  | Consultor de Aquisições na Comissão Europeia/FPI.6                                              | Ex-TCor da Marinha Grega                                                                                                                                    | 15FEV25<br>10:00 |
| <b>E2</b><br><b>CGA</b>     | Subdiretor-Geral da Direção-Geral da Administração da Justiça | Coordenador da Área Jurídica da CGA                                                             | Licenciado em Controlo de Gestão e Pós-Graduado em AP. Vasta Experiência em funções de Direção Financeira e Planeamento Estratégico em Organismos Públicos. | 20FEV25<br>11:00 |
| <b>E3</b><br><b>Itália</b>  | Diretor Adjunto de Finanças e Aquisições – CJ8 UE             | Oficial de ligação financeira e de <i>procurement</i> no Serviço Europeu de Ação Externa (EEAS) | Coronel da Marinha Italiana Especialista em gestão de risco, <i>compliance</i> e contratos no setor aeroespacial (Programa Galileo). Formação pela NATO.    | 27FEV25<br>18:30 |
| <b>E4</b><br><b>Suécia</b>  | Atuária ( <i>Actuary</i> )                                    | Atuária na Agência Sueca de Pensões ( <i>Swedish Pensions Agency</i> )                          | Especialista em pensões públicas e <i>premiépension</i> . Experiência anterior no Reino Unido.                                                              | 22ABR25<br>13:00 |
| <b>E5</b><br><b>França</b>  | Tenente-Coronel <i>Gendarmerie Nationale</i>                  | Oficial da Divisão de Informações no Quartel-General Permanente da EUROGENDFOR                  | Oficial superior com experiência em regimes especiais de pensões, cooperação internacional e atuação multinacional.                                         | 24ABR25<br>18:00 |
| <b>E6</b><br><b>Espanha</b> | Coronel da <i>Guardia Civil</i> Espanhola                     | Chefe de Estado-Maior do Quartel-General Permanente da EUROGENDFOR                              | Colabora regularmente em operações e estratégias multinacionais de Forças da GNR.                                                                           | 30ABR25<br>13:30 |

|                                             |                                                                                                                                              |                                            |                                                                                                                                                              |                  |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <b>E7</b><br><b>Turquia</b>                 | Tenente-Coronel<br><i>Jandarma Genel</i><br><i>Komutanlığı</i>                                                                               | Oficial de ligação turco na<br>EUROGENDFOR | Tem conhecimento direto do sistema OYAK, que gere a proteção complementar dos militares turcos.                                                              | 05MAI25<br>11:00 |
| <b>E8</b><br><b>Países</b><br><b>Baixos</b> | Coronel<br><i>Royal Netherlands</i><br><i>Marechaussee</i>                                                                                   | Comandante<br>EUROGENDFOR                  | Com vasta experiência internacional, participou em missões da NATO, do Quartel-General das Potências Aliadas da Europa ( <i>SHAPE</i> ) e contra-terrorismo. | 12MAI25<br>14:00 |
| <b>E9</b><br><b>APFIPP</b>                  | Associação representativa da gestão de fundos de investimento, pensões e patrimónios em Portugal, incluindo membros da <i>PensionsEurope</i> |                                            |                                                                                                                                                              | 16MAI25<br>9:00  |
| <b>E10</b><br><b>Portugal</b>               | Coronel<br>GNR<br>Administração                                                                                                              |                                            |                                                                                                                                                              | 20MAI25<br>23:00 |

**Observações:**

- Entrevistado (E)

**Fonte: Elaboração própria**

## Apêndice B – Modelo de Análise de Investigação

Quadro n.º 2 - Modelo de análise da investigação

| <b>OG</b> - Desenvolver estratégias e diretrizes para a implementação de um Modelo de Fundo de Pensões que promovam a sustentabilidade financeira dos militares da Guarda Nacional Republicana após a transição para a reserva ou reforma. |                                                                  | <b>PP</b> – Que estratégias e diretrizes podem ser definidas para assegurar a sustentabilidade financeira dos militares, após a transição para a reserva ou reforma? |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Blocos de Objetivos                                                                                                                                                                                                                        | Objetivos Intermédios                                            | Pergunta Derivada (PD)                                                                                                                                               | Formulário de Perguntas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Analisar o Sistema de Segurança Social dos militares da GNR</b>                                                                                                                                                                         | Caracterizar o Sistema de Segurança Social dos militares da GNR. | <b>PD1</b> - Quais são as características específicas do sistema de Segurança Social que afetam diretamente os benefícios de pensão dos militares da GNR?            | <p><b>Questão 1</b> – Qual é a principal diferença entre o regime geral de segurança social e o regime de proteção social convergente, no contexto da GNR?</p> <p><b>Questão 2</b> – Os militares da GNR têm alguma penalização ou benefício por se encontrarem simultaneamente ao abrigo do Regime Especial e do Regime Geral de Segurança Social?</p> <p><b>Questão 3</b> – Existe algum fator, no regime geral de segurança social ou no regime convergente, que possa influenciar significativamente o</p> |

|                                                              |                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                              |                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | cálculo e o valor das pensões dos militares da GNR?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Evolução do Sistema de Pensões da GNR</b>                 | Analisar a evolução do regime de pensões aplicável aos militares da GNR.                       | <b>PD2</b> - Como é que as regras de inscrição no regime geral da segurança social até 31 de dezembro de 2001 versus após 1 de janeiro de 2002 impactam o cálculo das pensões dos militares da GNR?                                                                                                                                  | <p><b>Questão 4</b> – Quais foram as principais alterações introduzidas pelo Decreto-lei n.º 30/2017 e o Decreto-Lei n.º 3/2017 e de que forma estas afetam os militares da GNR?</p> <p><b>Questão 5</b> – Que efeitos tiveram estas alterações na fórmula de cálculo das pensões?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Alterações Legislativas e o Impacto nos Beneficiários</b> | Analisar as implicações das mudanças legislativas no cálculo das pensões dos militares da GNR. | <b>PD3</b> - Como é que as mudanças legislativas ao longo do tempo, como Decreto-lei n.º 30/2017 e o Decreto-Lei n.º 3/2017, adaptaram o regime da Caixa Geral de Aposentações (CGA) ao sistema geral da Segurança Social e como isso impacta os subscritores da CGA inscritos até 31 de agosto de 1993, incluindo militares da GNR? | <p><b>Questão 6</b> – De que forma se realizou a transição para o regime geral de segurança social e quais foram os seus efeitos mais imediatos para os militares inscritos na CGA?</p> <p><b>Questão 7</b> – Quais são as principais vantagens e desvantagens dos dois regimes, regime geral e regime convergente, para os militares da GNR?</p> <p><b>Questão 8</b> – De que forma as mudanças no regime contributivo afetam a sustentabilidade financeira das pensões dos militares da GNR a longo prazo?</p> <p><b>Questão 9</b> – Que estratégias podem ser adotadas pelos militares de forma a mitigar a redução do valor das pensões, decorrentes das alterações do RPSC para o RGSS?</p> |

|                                                    |                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Boas Práticas Nacionais e Internacionais</b>    | Identificar e comparar práticas internacionais de fundos de pensões aplicáveis à GNR.          | <b>PD4</b> - Quais são as práticas bem-sucedidas em Planos Poupança Reforma e benefícios de pensões aplicados às Forças Armadas e Forças de Segurança de outros países e como podem ser transferíveis ao contexto português? | <p><b>Questão 10</b> – Que países apresentam modelos de fundo de pensões relevantes para Portugal?</p> <p><b>Questão 11</b> – Como funcionam os Planos Poupança Reforma (PPR) aplicados às Forças Armadas e Forças de Segurança?</p> <p><b>Questão 12</b> - Quais são as práticas ou aspetos a considerar para uma gestão mais eficaz do fundo de pensões?</p>                                                                                                                     |
| <b>Estratégias de Financiamento e Investimento</b> | Investigar estratégias de financiamento e de investimento para otimizar o retorno das pensões. | <b>PD 5</b> - Como funcionam os benefícios e apoios de pensões para militares noutros países e quais são as lições aprendidas que podem ser aplicadas em Portugal?                                                           | <p><b>Questão 13</b> – Quais são as estratégias de financiamento e investimento adotadas por fundos de pensões e PPR militares de outros países?</p> <p><b>Questão 14</b> – Existem exemplos de países que conseguiram reduzir o impacto financeiro das suas reformas através de soluções inovadoras em fundos de pensões?</p> <p><b>Questão 15</b> – Que lições aprendidas de outros países poderiam ser aplicadas para melhorar a sustentabilidade financeira dos militares?</p> |
| <b>Tendências Futuras</b>                          | Identificar tendências para a gestão de                                                        | <b>PD 6</b> - Quais são as estratégias de investimento e de gestão financeira que podem ser                                                                                                                                  | <b>Questão 16</b> – Qual será a estratégia mais eficaz para assegurar a estabilidade financeira dos militares da GNR na reforma: investir na literacia financeira e gestão de finanças pessoais ou criar um fundo de                                                                                                                                                                                                                                                               |

|  |                                               |                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | fundos de pensões e finanças pessoais na GNR. | aplicadas para otimizar o retorno das pensões e assegurar a sustentabilidade financeira dos militares da GNR na reforma? | <p>pensões específico para a GNR?</p> <p><b>Questão 17</b> – Quais serão as estratégias de investimento e gestão financeira que podem ser adotadas para colmatar as reduções no valor da pensão de velhice após a reforma e garantir a sustentabilidade financeira dos militares da GNR?</p> <p><b>Questão 18</b> – Gostaria de acrescentar alguma recomendação ou comentário sobre como garantir a sustentabilidade financeira dos militares?</p> |
|--|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Fonte: Elaboração Própria

## Apêndice C – Carta de Apresentação

### ACADEMIA MILITAR

Mestrado em Ciências Militares, na especialidade de  
Administração da GNR



#### DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Estratégias para a Implementação de um Modelo de  
Fundo de Pensões na Guarda Nacional Republicana:  
Um Estudo Integrado de Práticas Nacionais e  
Internacionais

**Exmo(a). Sr(a).**

No âmbito da Dissertação de Mestrado em Ciências Militares, na especialidade de Segurança da Guarda Nacional Republicana, lecionado na Academia Militar, torna-se fundamental a realização de entrevistas com o objetivo de recolher dados relevantes para a investigação subordinada ao tema: **“Estratégias para a Implementação de um Modelo de Fundo de Pensões na Guarda Nacional Republicana: Um Estudo Integrado de Práticas Nacionais e Internacionais”**.

A presente investigação pretende desenvolver estratégias e diretrizes para a implementação de um Modelo de Fundo de Pensões que promovam a sustentabilidade financeira dos militares da Guarda Nacional Republicana, após a transição para a reserva ou reforma, tendo por base as melhores práticas nacionais e internacionais.

Neste sentido, o contributo de V. Ex.<sup>a</sup> constitui-se como essencial para o desenvolvimento deste trabalho de investigação, na medida em que lhe permitirá enriquecer a análise documental realizada, garantindo maior valor e credibilidade.

Agradeço desde já a sua disponibilidade e colaboração nesta investigação.

**Atenciosamente,**  
Ane Louise Rodrigues  
Aspirante GNR Administração

## **Apêndice D – Guião de Entrevista**

### **GUIÃO DE ENTREVISTA**

Os dados recolhidos nesta entrevista destinam-se exclusivamente à elaboração da presente Dissertação de Mestrado.

A entrevista é gravada, com o consentimento do entrevistado, para posterior transcrição.

#### **Analisar o Sistema de Segurança Social dos militares da GNR**

- Questão 1** – Qual é a principal diferença entre o regime geral de segurança social e o regime de proteção social convergente, no contexto da GNR?
- Questão 2** – Os militares da GNR têm alguma penalização ou benefício por se encontrarem simultaneamente ao abrigo do Regime Especial e do Regime Geral de Segurança Social?
- Questão 3** – Existe algum fator, no regime geral de segurança social ou no regime convergente, que possa influenciar significativamente o cálculo e o valor das pensões dos militares da GNR?

#### **Evolução do Sistema de Pensões da GNR**

- Questão 4** – Quais foram as principais alterações introduzidas pelo Decreto-lei n.º 30/2017 e o Decreto-Lei n.º 3/2017 e de que forma estas afetam os militares da GNR?
- Questão 5** – Que efeitos tiveram estas alterações na fórmula de cálculo das pensões?

#### **Alterações Legislativas e o Impacto nos Beneficiários**

- Questão 6** – De que forma se realizou a transição para o regime geral de segurança social e quais foram os seus efeitos mais imediatos para os militares inscritos na CGA?
- Questão 7** – Quais são as principais vantagens e desvantagens dos dois regimes, regime geral e regime convergente, para os militares da GNR?

**Questão 8** – De que forma as mudanças no regime contributivo afetam a sustentabilidade financeira das pensões dos militares da GNR a longo prazo?

**Questão 9** – Que estratégias podem ser adotadas pelos militares de forma a mitigar a redução do valor das pensões, decorrentes das alterações do RPSC para o RGSS?

### **Boas Práticas Nacionais e Internacionais**

**Questão 10** – Que países apresentam modelos de fundo de pensões relevantes para Portugal?

**Questão 11** – Como funcionam os Planos Poupança Reforma (PPR) aplicados às Forças Armadas e Forças de Segurança?

**Questão 12** – Quais são as práticas ou aspetos a considerar para uma gestão mais eficaz do fundo de pensões?

### **Estratégias de Financiamento e Investimento**

**Questão 13** – Quais são as estratégias de financiamento e investimento adotadas por fundos de pensões e PPR militares de outros países?

**Questão 14** – Existem exemplos de países que conseguiram reduzir o impacto financeiro das suas reformas através de soluções inovadoras em fundos de pensões?

**Questão 15** – Que lições aprendidas de outros países poderiam ser aplicadas para melhorar a sustentabilidade financeira dos militares?

### **Tendências Futuras**

**Questão 16** – Qual será a estratégia mais eficaz para assegurar a estabilidade financeira dos militares da GNR na reforma: investir na literacia financeira e gestão de finanças pessoais ou criar um fundo de pensões específico para a GNR?

**Questão 17** – Quais serão as estratégias de investimento e gestão financeira que podem ser adotadas para colmatar as reduções no valor da pensão de velhice após a reforma e garantir a sustentabilidade financeira dos militares da GNR?

**Questão 18** – Gostaria de acrescentar alguma recomendação ou comentário sobre como garantir a sustentabilidade financeira dos militares?

**Obrigada pela sua colaboração.**

## Apêndice E – Quadro de Análise às Respostas das Entrevistas

Quadro n.º 3 - Análise das respostas à questão n.º 1

| <b>Q.1</b> | <b>Pontos-Chave da resposta</b>                                                        | <b>Argumentação</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E1</b>  |                                                                                        | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>E2</b>  | Três grupos distintos de subscritores na GNR;<br>Diferenciação no cálculo das pensões. | No regime convergente da CGA (antigo modelo), a pensão era calculada com base na última remuneração e no tempo de serviço. O que garantia um valor mais previsível e, geralmente, mais alto.<br>No RGSS, a pensão é calculada com base na média das remunerações ao longo da carreira contributiva, o que pode levar a valores mais baixos, dependendo do histórico salarial do militar. |
| <b>E3</b>  |                                                                                        | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>E4</b>  |                                                                                        | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>E5</b>  |                                                                                        | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>E6</b>  |                                                                                        | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>E7</b>  |                                                                                        | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>E8</b>  |                                                                                        | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>E9</b>  |                                                                                        | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>E10</b> | Diferenciação na fórmula de cálculo das pensões.                                       | A diferença principal entre o RPSC e o RGSS reside na fórmula de cálculo da pensão de reforma para os militares da Guarda, consoante a sua data de inscrição na CGA ou SS.                                                                                                                                                                                                               |

Quadro n.º 4 - Análise das respostas à questão n.º 2

| <b>Q.2</b> | <b>Pontos-Chave da resposta</b>                                                       | <b>Argumentação</b>                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E1</b>  |                                                                                       | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>E2</b>  | Não existe penalização direta;<br>Existe um complemento para compensar as diferenças. | O cálculo das pensões varia conforme o regime. O complemento existe para compensar desigualdades entre os cálculos da CGA e do RGSS.                                                                                                                   |
| <b>E3</b>  |                                                                                       | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>E4</b>  |                                                                                       | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>E5</b>  |                                                                                       | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>E6</b>  |                                                                                       | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>E7</b>  |                                                                                       | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>E8</b>  |                                                                                       | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>E9</b>  |                                                                                       | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>E10</b> | Benefício de antecipação da idade da reforma em seis anos sem penalizações.           | Existe uma bonificação específica para os militares: podem reformar-se até seis anos mais cedo, sem aplicação do FS ou penalização por antecipação, desde que cumpram as restantes condições legais. Este benefício reconhece o desgaste da profissão. |

Quadro n.º 5 - Análise das respostas à questão n.º 3

| <b>Q.3</b> | <b>Pontos-Chave da resposta</b>                                                                                                                                                     | <b>Argumentação</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E1</b>  |                                                                                                                                                                                     | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>E2</b>  | O regime geral dilui a pensão ao longo da carreira contributiva;<br>O fator de sustentabilidade pode reduzir o valor das pensões antecipadas;<br>Impacto das mudanças legislativas. | No RGSS, a pensão é calculada com base numa média das remunerações ao longo da carreira e não na última remuneração, o que pode resultar numa redução do valor final.<br>Existe o fator de sustentabilidade, mas este não se aplica, de forma geral, aos militares da GNR, pois o decreto-lei n.º 3/2017 exclui essa mesma aplicação. No entanto, no caso de um militar pedir pensão antecipada ao abrigo do artigo 2.º do decreto-lei n.º 3/2017, então sim, o FS pode ser aplicado.<br>O decreto-lei n.º 3/2017 protege os militares da GNR, permitindo-lhes reformar-se até seis anos antes da idade normal sem penalizações, mas mantendo cortes para quem se aposenta ainda mais cedo. |
| <b>E3</b>  |                                                                                                                                                                                     | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>E4</b>  |                                                                                                                                                                                     | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>E5</b>  |                                                                                                                                                                                     | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>E6</b>  |                                                                                                                                                                                     | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>E7</b>  |                                                                                                                                                                                     | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>E8</b>  |                                                                                                                                                                                     | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>E9</b>  |                                                                                                                                                                                     | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>E10</b> | As sucessivas alterações legais reduziram significativamente o valor das pensões.                                                                                                   | A alteração das regras referentes ao cálculo da pensão de reforma quer do RPSC e do RGSS, através dos diversos diplomas legais, veio reduzir significativamente o seu valor.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

Quadro n.º 6 - Análise das respostas à questão n.º 4

| <b>Q.4</b> | <b>Pontos-Chave da resposta</b>                                              | <b>Argumentação</b>                                                                                                                                                                                                                    |
|------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E1</b>  |                                                                              | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>E2</b>  | Bonificações para o tempo ativo;<br>Introdução do fator de sustentabilidade. | A lei n.º 52/2017 previu bonificações para quem permanecesse mais tempo no ativo e introduziu o fator de sustentabilidade. Contudo, essas mudanças não se aplicam integralmente aos militares da GNR devido ao decreto-lei n.º 3/2017. |
| <b>E3</b>  |                                                                              | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>E4</b>  |                                                                              | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>E5</b>  |                                                                              | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>E6</b>  |                                                                              | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>E7</b>  |                                                                              | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>E8</b>  |                                                                              | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>E9</b>  |                                                                              | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                         |

|            |                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E10</b> | Uniformização entre regimes e reconhecimento do risco da função. | O preâmbulo do Decreto-Lei n.º 3/2017, de 6 de janeiro, refere as alterações introduzidas desde 2005 no cálculo das pensões de reforma dos militares da Guarda. No entanto, importa destacar que, tal como refere o diploma, o Governo reconhece a existência de especificidades em razão das condições em que as funções militares e militarizadas são exercidas pelos respetivos profissionais, no que respeita à permanente disponibilidade e ao especial risco e perigosidade que lhes está associado. No entanto, entendem que deverá existir uma <b>uniformização</b> das condições e das regras de atribuição e de cálculo das pensões de reforma e de pensão de velhice entre os militares das Forças Armadas, da GNR e o pessoal militarizado abrangidos pelo RPSC ou pelo RGSS. Com a uniformização determinada pelo diploma prevê-se uma <b>redução</b> substancial do <b>valor da pensão</b> de reforma e consequentemente na <b>qualidade de vida</b> na situação de reforma. |
|------------|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Quadro n.º 7 - Análise das respostas à questão n.º 5

| <b>Q.5</b> | <b>Pontos-Chave da resposta</b>                                                         | <b>Argumentação</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E1</b>  |                                                                                         | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>E2</b>  | Diferenciação no cálculo das pensões;<br>Complemento para evitar perdas significativas. | As fórmulas de cálculo foram alteradas, criando a necessidade de complementos para os casos em que a nova fórmula resultasse em valores inferiores às pensões anteriormente calculadas.                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>E3</b>  |                                                                                         | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>E4</b>  |                                                                                         | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>E5</b>  |                                                                                         | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>E6</b>  |                                                                                         | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>E7</b>  |                                                                                         | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>E8</b>  |                                                                                         | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>E9</b>  |                                                                                         | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>E10</b> | Redução da taxa de substituição para cerca de 69%.                                      | A fórmula de cálculo das pensões de reforma dos militares da Guarda, diverge consoante o ano de inscrição na CGA ou na SS. Na projeção da tendência da futura pensão de reforma, verifica-se que apenas irá permitir assegurar em média um nível de rendimento de cerca de 69% relativamente à última remuneração da reserva/ativo, o que poderá afetar significativamente a <b>motivação e retenção</b> do pessoal militar da GNR. |

Quadro n.º 8 - Análise das respostas à questão n.º 6

| <b>Q.6</b> | <b>Pontos-Chave da resposta</b> | <b>Argumentação</b> |
|------------|---------------------------------|---------------------|
| <b>E1</b>  |                                 | Não se aplica.      |

|            |                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E2</b>  | Inscrição obrigatória no RGSS a partir de 1993; Consolidação pela lei n.º 60/2017 e, posteriormente pelo decreto-lei n.º 3/2017; Diferentes regimes para os militares inscritos antes e depois de 2005, com impacto direto no cálculo das pensões. | <p>O decreto-lei n.º 3/2017 veio clarificar as regras e definir quais militares estavam sujeitos a cada regime.</p> <p>Para os militares que já estavam inscritos na CGA antes de 1993, a mudança não teve nenhum impacto significativo, mantendo um cálculo previsível e baseado na última remuneração.</p> <p>Para os militares inscritos entre 1993 e 2005, a maior consequência foi a introdução de um sistema híbrido de cálculo de pensões, pela lei n.º 60/2005. Estes tiveram parte da sua pensão calculada segundo o regime antigo e outra parte segundo o RGSS.</p> <p>Para os militares inscritos após 2006, estão totalmente sujeitos às regras do RGSS, cujas pensões são calculadas com base na média das remunerações ao longo da carreira contributiva.</p> |
| <b>E3</b>  |                                                                                                                                                                                                                                                    | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>E4</b>  |                                                                                                                                                                                                                                                    | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>E5</b>  |                                                                                                                                                                                                                                                    | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>E6</b>  |                                                                                                                                                                                                                                                    | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>E7</b>  |                                                                                                                                                                                                                                                    | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>E8</b>  |                                                                                                                                                                                                                                                    | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>E9</b>  |                                                                                                                                                                                                                                                    | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>E10</b> | Efeitos práticos só ocorrerão a partir de 2026; Pode haver instabilidade.                                                                                                                                                                          | Os efeitos ainda não se verificaram, uma vez que os primeiros militares a passarem para a situação de reforma, ocorrerá em <b>2026</b> . No entanto, quando forem conhecedores do valor final da sua pensão de reforma, poderá gerar alguma instabilidade na Instituição e no cumprimento da missão.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

Quadro n.º 9 - Análise das respostas à questão n.º 7

| <b>Q.7</b> | <b>Pontos-Chave da resposta</b>                                                                           | <b>Argumentação</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E1</b>  |                                                                                                           | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>E2</b>  | Regime geral penaliza reformas antecipadas; Regime CGA garante um cálculo mais previsível e transparente. | A vantagem do regime convergente é a maior previsibilidade e uma fórmula de cálculo mais favorável (com base na última remuneração), mas matematicamente existem alguns casos cujo cálculo pelo RGSS é mais vantajosa. No regime geral, as pensões tendem a ser mais baixas, pois são calculadas com base na média salarial da carreira contributiva. |
| <b>E3</b>  |                                                                                                           | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>E4</b>  |                                                                                                           | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>E5</b>  |                                                                                                           | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>E6</b>  |                                                                                                           | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>E7</b>  |                                                                                                           | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>E8</b>  |                                                                                                           | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>E9</b>  |                                                                                                           | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>E10</b> | Injustiça entre militares com funções e                                                                   | A principal desvantagem identificada é a desigualdade entre os militares, que apesar de exercerem a mesma função,                                                                                                                                                                                                                                     |

|  |                              |                                                                                  |
|--|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
|  | responsabilidades idênticas. | responsabilidade e penosidade, acabam por receber pensões de montante diferente. |
|--|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|

Quadro n.º 10 - Análise das respostas à questão n.º 8

| <b>Q.8</b> | <b>Pontos-Chave da resposta</b>                                                                                              | <b>Argumentação</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E1</b>  |                                                                                                                              | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>E2</b>  | Redução da base de contribuintes compromete sustentabilidade (pirâmide invertida);<br>Necessidade de regimes complementares. | O sistema de repartição do RGSS depende da existência de uma população ativa numerosa para financiar as pensões. A população ativa tem vindo a diminuir, enquanto o número de reformados cresce devido ao aumento da esperança média de vida. Este desequilíbrio faz com que seja necessário aumentar as contribuições, reduzir o valor das pensões ou subir a idade da reforma. Assim, o envelhecimento da população e a redução do número de contribuintes ameaçam a sustentabilidade financeira das pensões.<br>Reformas antecipadas aumentam o tempo de pagamento da pensão e reduzem as contribuições ao longo da carreira.<br>O modelo atual não é suficiente para garantir pensões adequadas a longo prazo, sendo necessário desenvolver estratégias complementares para garantir que os militares mantenham uma situação financeira estável e digna na reforma. |
| <b>E3</b>  |                                                                                                                              | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>E4</b>  |                                                                                                                              | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>E5</b>  |                                                                                                                              | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>E6</b>  |                                                                                                                              | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>E7</b>  |                                                                                                                              | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>E8</b>  |                                                                                                                              | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>E9</b>  |                                                                                                                              | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>E10</b> |                                                                                                                              | Nada a referir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

Quadro n.º 11 - Análise das respostas à questão n.º 9

| <b>Q.9</b> | <b>Pontos-Chave da resposta</b>                                  | <b>Argumentação</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E1</b>  |                                                                  | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>E2</b>  | Literacia financeira;<br>Incentivo a planos de poupança reforma. | Uma vez que as mudanças no regime contributivo podem resultar numa redução do valor das pensões, os militares devem adotar estratégias individuais e institucionais para mitigar os impactos. A nível individual deve haver um investimento na literacia financeira. A adesão a PPRs e outros produtos financeiros pode ajudar a garantir um complemento à pensão. A nível institucional, poderia ser criado um fundo complementar financiado por contribuições obrigatórias dos |

|            |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            |                                                                                                                                                | próprios militares e, eventualmente, pelo Estado, para garantir um rendimento adicional na reforma.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>E3</b>  |                                                                                                                                                | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>E4</b>  |                                                                                                                                                | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>E5</b>  |                                                                                                                                                | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>E6</b>  |                                                                                                                                                | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>E7</b>  |                                                                                                                                                | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>E8</b>  |                                                                                                                                                | Não se aplica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>E9</b>  | <i>Auto-enrolment</i> ; estímulos fiscais; contribuições condicionadas; incentivos financeiros; sistemas de monitorização ( <i>dashboard</i> ) | A Associação identifica um conjunto de medidas estruturais e complementares para estimular a poupança para a reforma. Destaca o <b>auto-enrolment com opção de saída</b> ( <i>opting-out</i> ), como uma das formas mais eficazes de aumentar a participação em planos complementares, especialmente junto de trabalhadores que, por inércia ou desconhecimento, não aderem voluntariamente. Propõe também <b>benefícios fiscais</b> significativos tanto para empresas como para trabalhadores, mas alerta que a <b>condicionalidade</b> , como exigir contribuição própria para aceder à contribuição patronal, pode aumentar o compromisso. Finalmente, destaca o papel de instrumentos como o <b>Pension Tracking System</b> e o <b>Pensions Dashboard</b> , que permitem ao trabalhador acompanhar o valor acumulado para a reforma e tomar decisões informadas ao longo da carreira. Estas estratégias seriam especialmente úteis para os militares da GNR, cuja perda de rendimentos na transição entre regimes deve ser compensada por mecanismos previsíveis e automatizados. |
| <b>E10</b> | Incentivar o conhecimento financeiro e a poupança pessoal desde cedo.                                                                          | E10 sugere que os militares devem começar, desde já, a procurar informação e formas de poupança complementar, de modo a garantir estabilidade financeira futura.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

Quadro n.º 12 - Análise das respostas à questão n.º 10

| <b>Q.10</b> | <b>Pontos-Chave da resposta</b>                                                                                    | <b>Argumentação</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E1</b>   | Modelos Europeus vs. Americanos;<br>Sistemas de capitalização vs. repartição;<br>Flexibilidade e Sustentabilidade. | Portugal pode beneficiar da análise de modelos híbridos como os dos Países Baixos, que combinam um forte pilar público com fundos de capitalização, garantindo sustentabilidade. A Suécia implementou um sistema misto onde parte das contribuições vai para contas individuais, reduzindo a dependência do Estado. Os EUA, por outro lado, apostam na individualização da poupança, permitindo maior personalização, mas com mais risco. A escolha do modelo ideal para a GNR deve equilibrar estabilidade financeira e previsibilidade para os beneficiários. |
| <b>E2</b>   |                                                                                                                    | Nada a referir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>E3</b>   |                                                                                                                    | O sistema italiano, especialmente após a “Riforma Amato” (1995), prevê um modelo duplo para a reforma de militares.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|           |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           | Sistema de pensões italiano com dois canais (por idade e por tempo de serviço), com regras distintas e regime transitório.           | O primeiro é ativado automaticamente pela administração quando se atinge a idade máxima. O segundo depende de requerimento e tem penalizações percentuais consoante os anos em falta. O serviço militar obrigatório é contabilizado como ano de serviço para efeitos de reforma.                                                                                                                                                                                                                |
| <b>E4</b> | Modelo Sueco como referência de sustentabilidade; Sistema público misto com capitalização parcial; Princípios técnicos consistentes. | A Suécia apresenta um modelo relevante para Portugal, combinando uma componente de repartição ( <i>nocional</i> ) com uma componente capitalizada obrigatória ( <i>premiepension</i> ). Após reformas estruturais nos anos 1990, o sistema passou a funcionar com base em contas individuais e ajustamentos automáticos, visando a estabilidade financeira a longo prazo. Este equilíbrio entre contributividade, transparência e sustentabilidade torna-o um caso de referência internacional. |
| <b>E5</b> | Modelo francês com regime especial para GNR e pensão complementar obrigatória (RAFP)                                                 | O entrevistado considera o modelo francês relevante para Portugal, sobretudo pela sua adequação às especificidades funcionais das forças de segurança com perfil militar. O sistema combina uma pensão base gerida pelo Estado, com idade de reforma antecipada e bonificações, e um regime de capitalização obrigatório que reforça a proteção financeira sem comprometer a sustentabilidade do regime público.                                                                                |
| <b>E6</b> | Espanha tentou implementar um plano de pensões complementar para militares.                                                          | O entrevistado referiu uma experiência passada na <i>Guardia Civil</i> espanhola, em que foi criado um plano de pensões complementar promovido pelo Ministério do Interior. O plano previa contribuições mensais automáticas deduzidas do vencimento dos militares, mas teve curta duração. Apesar da sua interrupção, o modelo demonstra a possibilidade de implementação de soluções institucionais complementares à pensão pública, sendo um exemplo relevante para Portugal.                |
| <b>E7</b> | OYAK: Fundo Complementar Obrigatório para Militares Turcos                                                                           | O entrevistado descreve o modelo turco OYAK como uma boa referência. Trata-se de um fundo mutualista de capitalização, financiado por contribuições obrigatórias (10% do salário), com gestão profissional e participação direta de militares na administração. Pode servir de exemplo para Portugal pela sua estrutura híbrida (gerido por militares e civis), com o objetivo de ser um complemento e proporcionar estabilidade a longo prazo.                                                 |
| <b>E8</b> | Sistema Holandês baseado no fundo ABP, um dos maiores fundos de pensões da Europa.                                                   | O entrevistado destacou o modelo holandês ABP ( <i>Algemeen Burgelijk Pensioenfonds</i> ). Este é um fundo de pensões do setor público, que cobre funcionários da Administração Pública, educação e forças de segurança, incluindo a <i>Royal Marechaussee</i> . Trata-se de um fundo de capitalização com contribuições obrigatórias, gestão profissional e aplica critérios de investimento responsável e sustentabilidade.                                                                   |
| <b>E9</b> | Reino Unido e Irlanda; modelos de <i>auto-</i>                                                                                       | A APFIPP identifica como boas práticas os modelos do Reino Unido e da Irlanda, que implementaram sistemas <b>automáticos de adesão com opção de saída</b> . Estes modelos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|            |                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            | <i>enrolment com opting-out.</i> | provaram ser mais eficazes na cobertura do que os sistemas baseados na iniciativa individual do trabalhador ( <i>opt-in</i> ). Para Portugal, e em especial para uma estrutura como a GNR, com forte organização institucional, um modelo de <i>auto-enrolment</i> permitiria ganhos rápidos em adesão e eficiência, respeitando ao mesmo tempo a liberdade de escolha individual. |
| <b>E10</b> |                                  | Nada a referir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

Quadro n.º 13 - Análise das respostas à questão n.º 11

| <b>Q.11</b> | <b>Pontos-Chave da resposta</b>                                                                                                                       | <b>Argumentação</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E1</b>   | Estratégias conservadoras;<br>Baixo risco; Falta de diversificação;<br>Complementaridade ao sistema estatal.                                          | Os planos de poupança militares na Grécia seguem uma abordagem extremamente conservadora, colocando os fundos apenas em depósitos bancários e evitando investimentos em ações ou produtos financeiros de maior risco. Esta postura reflete a mentalidade de segurança dos países do sul da Europa, onde há um receio generalizado em arriscar o dinheiro da reforma.        |
| <b>E2</b>   |                                                                                                                                                       | Nada a referir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>E3</b>   | Fundo “Pre.Si.Di” nunca foi financiado pelo Estado; contribuição é voluntária.                                                                        | O fundo “Pre.Si.Di”, criado para complementar as pensões após a reforma, não recebeu o financiamento necessário por parte do Governo devido à falta de recursos. Como resultado, há muitas críticas à sua não ativação. Os militares devem financiar a sua própria pensão complementar e algumas seguradoras privada oferecem alternativas.                                 |
| <b>E4</b>   |                                                                                                                                                       | Nada a referir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>E5</b>   | Contribuições para pensão base do Estado e para regime complementar (RAFP). Bonificações e subsídios específicos são integrados no cálculo da pensão. | A GNR francesa contribui simultaneamente para dois regimes: o sistema base de pensões públicas e o RAFP, que capitaliza contribuições sobre suplementos remuneratórios. Bonificações relacionadas com operações especiais e funções de risco são consideradas no cálculo, o que garante uma justiça contributiva e incentiva a permanência na carreira.                     |
| <b>E6</b>   | O plano era voluntário e financiado por deduções salariais mensais.                                                                                   | Este plano complementar funcionava de forma integrada com a remuneração dos militares, sendo alimentado por descontos mensais em folha. Embora não tenha perdurado, o facto de ter sido promovido a nível ministerial mostra que existem condições para envolver os militares em programas de capitalização voluntária, desde que haja adesão e sustentabilidade do modelo. |
| <b>E7</b>   | O OYAK funciona como um fundo de pensões complementar à SS, com retorno sob a forma de                                                                | O entrevistado explica que o militar pode, ao reformar-se, optar por receber o montante acumulado de uma só vez ou em prestações mensais. Este funcionamento flexível proporciona ao beneficiário autonomia na gestão da sua                                                                                                                                                |

|            |                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            | capital ou prestação mensal.                                                                                                    | reforma e constitui uma forma eficaz de proteger o padrão de vida na transição para a aposentação.                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>E8</b>  | ABP funciona como pilar obrigatório do sistema público; valor da pensão pode oscilar consoante os resultados dos investimentos. | O entrevistado explicou que, embora seja um sistema coletivo, o valor final da pensão pode variar (por exemplo: entre 1.900€ e 2.200€), conforme o desempenho dos investimentos. Os militares não têm planos autónomos específicos, mas integram o mesmo regime dos funcionários públicos, com algumas exceções relativas à idade de reforma.                                                          |
| <b>E9</b>  | Aplicabilidade das recomendações gerais aos regimes especiais.                                                                  | A APFIPP apresentou um conjunto de boas práticas e princípios de funcionamento que são facilmente adaptáveis ao contexto militar: incentivo à contribuição própria, <i>matching contribution</i> , e diversificação do risco através de ciclos de vida. A aplicabilidade destas práticas à GNR reforçaria a capacidade de resposta individual dos militares às reduções no valor das pensões públicas. |
| <b>E10</b> | Em Portugal não existe.                                                                                                         | E10 esclarece que atualmente, em Portugal, não existe PPRs aplicados às Forças Armadas ou Forças de Segurança.                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

Quadro n.º 14 - Análise das respostas à questão n.º 12

| <b>Q.12</b> | <b>Pontos-Chave da resposta</b>                                                                                                                                         | <b>Argumentação</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E1</b>   | Transparência na gestão;<br>Perfis de risco ajustáveis;<br>Relatórios regulares;<br>Estabilidade financeira;<br>Supervisão rigorosa;<br>Evitar decisões de curto prazo. | Apostar na diversificação dos investimentos de acordo com o perfil de risco individual, combinando ativos seguros (valor necessário para a subsistência) com produtos financeiros mais rentáveis (aplicados aos complementos e valores extra ao mínimo necessário). A gestão transparente, com relatórios anuais detalhados e supervisão por entidades independentes, reforça a confiança dos beneficiários. A possibilidade de ajuste do perfil de risco ao longo da carreira pode ser uma estratégia interessante para a GNR, permitindo maior flexibilidade na gestão individual da reforma.<br>Existe a necessidade de evitar decisões populistas que beneficiem apenas uma geração em detrimento da sustentabilidade do sistema. No caso do Exército grego, houve aumentos nos benefícios concedidos sem uma análise financeira adequada, resultando em dificuldades económicas no fundo devido ao crescimento de pensionistas. Para evitar este cenário, qualquer alteração nos benefícios deve ser precedida de um estudo de viabilidade financeira, considerando projeções demográficas e impacto a longo prazo. |
| <b>E2</b>   | Garantir transparência no cálculo e gestão dos fundos.                                                                                                                  | A confiança dos militares no sistema de pensões depende da transparência e previsibilidade dos cálculos.<br>A comunicação sobre como as pensões são calculadas e geridas deve ser clara, o que não se verifica dada à crescente complexidade no seu cálculo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|           |                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           |                                                                                                                                                                                                                                  | <p>Os fundos de pensões devem ser administrados por especialistas (profissionais da área), garantindo investimentos mais seguros e rentáveis.</p> <p>Sem transparência e boa gestão, há um risco de os militares desconfiarem do sistema e não se prepararem adequadamente para a reforma.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>E3</b> | O financiamento adequado é essencial.                                                                                                                                                                                            | <p>Apesar da criação do “Pre.Si.Di” ser parte da reforma, a sua não implementação prática deveu-se à ausência de financiamento governamental. Esta falha comprometeu o objetivo de complementar as pensões reduzidas, evidenciando que sem fundos concretos, a criação legal de um fundo não é suficiente.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>E4</b> | <p>Automatismo na gestão de equilíbrio financeiro;</p> <p>Transparência e individualização das contribuições;</p> <p>Diversificação entre mecanismos de repartição e capitalização;</p> <p>Indexação aos salários nacionais.</p> | <p>O sistema sueco é frequentemente apontado como exemplo de boa gestão, devido às seguintes práticas:</p> <p><b>Contas <i>nacionais</i> individuais</b>, que refletem o total de rendimentos ao longo da vida - toda a carreira contributiva é tida em conta para o cálculo da pensão;</p> <p><b>Contas individuais <i>nacionais</i></b> - cada contribuinte tem uma “conta virtual” onde são registadas as suas contribuições e o crescimento do valor, com base na média dos salários nacionais. No momento da reforma, esse valor é convertido numa pensão mensal;</p> <p><b>Parte do valor é investido em fundos de mercado:</b> uma pequena parte da contribuição obrigatória (a chamada <i>premiepension</i>) é capitalizada e investida em fundos que o próprio trabalhador pode escolher. O que dá mais autonomia às pessoas e liga o sistema ao crescimento económico.</p> <p><b>Ajustamento automático:</b> todos os anos, o sistema faz um balanço entre o que tem (em contribuições e ativos) e o que deve pagar (em pensões). Se houver desequilíbrio, os valores são ajustados automaticamente para garantir a estabilidade financeira, sem necessidade de intervenção política.</p> <p><b>Ligação ao crescimento salarial:</b> As pensões são atualizadas com base na evolução dos salários a nível nacional, o que permite preservar o poder de compra dos pensionistas ao longo do tempo.</p> |
| <b>E5</b> | Coordenação institucional, digitalização de processos e acesso individual à informação.                                                                                                                                          | <p>A eficácia da gestão do sistema francês assenta na cooperação entre os serviços de pensões e a estrutura da <i>Gendarmerie</i>, assim como na utilização de plataformas digitais como o ENSAP (Espaço Digital Seguro do Servidor Público – plataforma criada pelo governo para facilitar o acesso a informações como boletins de vencimento, informação sobre aposentação e simulações de pensão dos funcionários públicos). Estas ferramentas aumentam a transparência e permitem ao militar acompanhar a sua situação contributiva, promovendo maior confiança e literacia financeira.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>E6</b> |                                                                                                                                                                                                                                  | Nada a referir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|            |                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E7</b>  | Sistema deve ser transparente, supervisionado pelo Estado e com responsabilidade pública.            | O entrevistado afirma que, dada a vulnerabilidade pessoal de alguns militares (divórcios, más decisões, baixa literacia financeira), o fundo deve ser gerido com regras claras, transparente e com autoridade estatal. O que reforça a confiança no sistema e previne riscos de gestão danosa ou privatização mal regulada.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>E8</b>  | Gestão pública supervisionada; proibição de certos investimentos (exemplo: armamento)                | O entrevistado valorizou a transparência e o controlo ético dos investimentos. O ABP está sujeito à supervisão da Autoridade Holandesa para os Mercados Financeiros (AFM) e do Banco Central dos Países Baixos (DNB). Os seus investimentos seguem critérios ambientais, sociais e de governança (ESG), o que significa que não pode, por exemplo, investir em armas “controversas” (armas nucleares, minas antipessoais, bombas de fragmentação, entre outros) ou empresas que violem os direitos humanos. Esta gestão reforça a legitimidade pública do fundo.                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>E9</b>  | Estrutura de <i>governance</i> robusta; acompanhamento independente; diversidade de perfis de risco. | A Associação destaca que a sustentabilidade a longo prazo de um fundo de pensões exige um <b>modelo de <i>governance</i> sólido</b> , com mecanismos como <b>Comissões de Acompanhamento</b> , a existência de um <b>Provedor dos Participantes</b> (no caso das adesões individuais), e funções bem definidas de <b>auditoria, <i>compliance</i> e controlo interno</b> . Defende ainda que, no caso dos planos de contribuição definida (CD), é fundamental disponibilizar ao participante <b>várias estratégias de investimento</b> , incluindo uma opção por defeito ( <i>default-option</i> ) adequada ao ciclo de vida. Estes princípios reforçam a transparência, a confiança e a proteção dos participantes, especialmente importantes para as forças como a GNR, que necessitam de estabilidade institucional e previsibilidade a longo prazo. |
| <b>E10</b> |                                                                                                      | Nada a referir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

Quadro n.º 15 - Análise das respostas à questão n.º 13

| <b>Q.13</b> | <b>Pontos-Chave da resposta</b>                                                        | <b>Argumentação</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E1</b>   | Baixo risco;<br>Depósitos bancários;<br>Sem investimentos em ações.                    | A principal estratégia observada nos fundos militares gregos e, em geral, na Europa é evitar investimentos de risco. Os fundos não investem em ações, mantendo o dinheiro em contas bancárias, o que garante segurança, mas limita a rentabilidade e pode comprometer o valor real da pensão no futuro devido à inflação. |
| <b>E2</b>   | Investir em ativos de baixo risco para garantir a rentabilidade dos fundos de pensões. | Os fundos são geridos de forma profissional e diversificada, investindo em ativos de baixo risco para garantir estabilidade a longo prazo. Esta abordagem evita que os militares fiquem dependentes exclusivamente do sistema de Segurança Social.                                                                        |

|            |                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E3</b>  | Sem financiamento os fundos falham.                                                                                       | O entrevistado não detalhou estratégias específicas de investimento, mas clarificou que, no caso italiano, a falta de financiamento inviabilizou o funcionamento do fundo complementar. O que demonstra que, mesmo com um modelo previsto, a ausência de execução financeira impede qualquer estratégia de sucesso.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>E4</b>  |                                                                                                                           | Nada a referir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>E5</b>  | Complementaridade entre sistema público de repartição e fundos obrigatórios de capitalização; Gestão financeira prudente. | A sustentabilidade dos regimes militares, como em França, depende da combinação entre uma pensão pública robusta e mecanismos complementares de capitalização obrigatória. O entrevistado sublinhou que a gestão deve ser sólida e adaptada à especificidade da carreira militar, evitando a exposição a riscos excessivos.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>E6</b>  |                                                                                                                           | Nada a referir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>E7</b>  | Capitalização sustentada por contribuições obrigatórias.                                                                  | O entrevistado descreve o financiamento do fundo OYAK através de deduções mensais obrigatórias. Esta abordagem garante uma base sólida de capitalização e sustentabilidade, sem depender exclusivamente do orçamento público.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>E8</b>  | Financiamento partilhado entre empregador e trabalhador; ajustamento em caso de défice atuarial.                          | O ABP é cofinanciado pelo empregador público e pelos trabalhadores. A contribuição total ronda os 25% do salário bruto, dividida entre ambas as partes. Quando o fundo enfrenta resultados negativos, pode aumentar temporariamente a taxa de contribuição (por exemplo: de 7,62% para 9,2%) ou ajustar o crescimento das pensões, de forma automática. Esta adaptabilidade é uma estratégia que protege a viabilidade do fundo a longo prazo.                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>E9</b>  | Estratégias diferenciadas conforme o tipo de plano (BD vs. CD); gestão do risco; orientação para a inflação.              | A APFIPP explica que as estratégias de investimento dependem do tipo de plano: os planos de <b>benefício definido (BD)</b> procuram garantir o cumprimento das responsabilidades futuras (via modelos de <i>Asset-Liability Management</i> – ALM); nos de <b>contribuição definida (CD)</b> visam otimizar a valorização do capital individual, com base no risco tolerado e no tempo à reforma. Destaca que o <b>erro mais comum é assumir risco insuficiente</b> , o que impede uma rentabilidade acima da inflação. Para militares, onde a carreira pode ser interrompida precocemente a <b>diversificação do risco ao longo do tempo (life-cycle) é ainda mais relevante</b> . |
| <b>E10</b> |                                                                                                                           | Nada a referir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

Quadro n.º 16 - Análise das respostas à questão n.º 14

| <b>Q.14</b> | <b>Pontos-Chave da resposta</b> | <b>Argumentação</b>                                                                                                                                                   |
|-------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E1</b>   | Falta de inovação na Europa;    | Não conhece exemplos concretos de inovação nos fundos de pensões na Europa, pois os países seguem a lógica da segurança social tradicional. Compara a situação com os |

|           |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           | Modelos conservadores; Diferenças em relação aos EUA.                                                                                | EUA, onde há maior liberdade de escolha e possibilidade de perfis de risco diferenciados. Aponta que a cultura europeia valoriza a previsibilidade, mesmo que isso resulte em pensões mais baixas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>E2</b> | Modelos híbridos.                                                                                                                    | Outros países europeus adotaram sistemas híbridos, onde as pensões combinam repartição (Segurança Social) e capitalização (fundos complementares).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>E3</b> | Existiu inovação, mas esta não foi concretizada                                                                                      | Itália introduziu mecanismos inovadores, como o modelo de dois canais de reforma e a criação do “Pre.Si.Di”, mas, na prática, estas inovações não surtiram efeito devido à falta de financiamento e implementação real.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>E4</b> | Reforma antecipada e estrutural;<br>Ajustamento automático das pensões;<br>Estabilidade sem necessidade de novas reformas políticas. | A Suécia conseguiu enfrentar os desafios do envelhecimento da população com uma reforma estrutural profunda. Uma das inovações foi o mecanismo automático de equilíbrio: todos os anos, o sistema analisa se os recursos disponíveis (contribuições e fundos) são suficientes para pagar as pensões atuais e futuras. Se houver um desequilíbrio, o sistema ajusta os valores automaticamente. Este mecanismo evita que o governo tenha de intervir constantemente para aumentar impostos ou cortar pensões. Com isto, a Suécia conseguiu reduzir o impacto financeiro das reformas, mantendo a confiança no sistema e protegendo os contribuintes e os pensionistas. |
| <b>E5</b> | Simplificação do acesso ao regime complementar (RAFP) e utilização de plataformas digitais.                                          | Em França, a inovação consistiu na simplificação das condições de acesso ao regime complementar e na digitalização dos processos administrativos. Estas medidas permitiram melhorar a eficiência, reduzir custos e aumentar a transparência no acompanhamento das pensões.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>E6</b> | Reconhecimento das limitações do Estado como entidade exclusiva financiadora da reforma.                                             | Ao afirmar que “o Estado não pode chegar a todo o lado”, o entrevistado identificou a necessidade de procurar soluções alternativas ou complementares ao regime público. A sua visão sustenta a pertinência de fundos inovadores como resposta à insuficiência previsível do modelo de repartição tradicional.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>E7</b> | O modelo turco OYAK contribui para atenuar o impacto financeiro da transição para a reforma.                                         | Ao permitir que os militares acumulem poupança complementar ao longo da carreira, o sistema turco reduz a dependência do regime público. Esta inovação estrutural oferece estabilidade financeira adicional ao reformado e alivia a pressão sobre o sistema previdencial.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>E8</b> | O sistema holandês ajusta automaticamente a idade da reforma consoante a esperança média de vida.                                    | O entrevistado mencionou que, quando iniciou a carreira, a idade de reforma era de 55 anos e que, atualmente, se situa nos 63 anos, podendo atingir os 67 anos, no final. Este mecanismo de reformas incrementais, como o aumento faseado da idade da reforma, é um método eficaz de distribuir o impacto das reformas no tempo e preservar a sustentabilidade do fundo sem ruturas abruptas.                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|            |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E9</b>  | Soluções como <i>auto-enrolment</i> , <i>tracking systems</i> e <i>dashboards</i> aumentam a cobertura e a previsibilidade. | A APFIPP indica como exemplo relevante o modelo britânico de <i>auto-enrolment</i> e sugere como práticas inovadoras a implementação de um <b><i>Pension Tracking System</i></b> e de um <b><i>Pensions Dashboard</i></b> . Estas soluções promovem <b>transparência, envolvimento dos participantes e monitorização regular do valor acumulado</b> , o que ajuda a reduzir o impacto futuro de eventuais reformas do sistema público e permite decisões mais informadas. Não sendo diretamente instrumentos de compensação financeira, estas práticas funcionam como <b>mecanismos de mitigação antecipada</b> e aumento de literacia previdencial. |
| <b>E10</b> |                                                                                                                             | Nada a referir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

Quadro n.º 17 - Análise das respostas à questão n.º 15

| <b>Q.15</b> | <b>Pontos-Chave da resposta</b>                                                                                        | <b>Argumentação</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E1</b>   | Problema demográfico; Envelhecimento populacional; Reformas tardias.                                                   | O maior desafio para os sistemas de pensões militares é a falta de adaptação a novas realidades demográficas. Com a inversão da pirâmide etária existem cada vez menos trabalhadores a sustentar um número crescente de pensionistas. O prolongamento da vida ativa é inevitável para equilibrar o sistema e dado ao aumento da esperança média de vida. Para isto, os militares mais velhos poderiam ser realocados para funções administrativas e de planeamento estratégico, prolongando o tempo de serviço sem comprometer a operacionalidade das forças. Esta solução já é adotada por outros países e permitiria aliviar a pressão sobre o sistema de pensões, garantindo maior sustentabilidade financeira enquanto não ocupariam os lugares de trabalho dos mais jovens. |
| <b>E2</b>   | Diversificação de portfólio.                                                                                           | Combinar diferentes fontes de financiamento (Estado, contribuições individuais e fundos privados) é a solução mais equilibrada.<br>Sistemas exclusivamente baseados no sistema de Segurança Social tendem a ser insustentáveis a longo prazo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>E3</b>   | Garantir financiamento e gradualismo nas reformas.                                                                     | Com a reforma de 1995, foi criado um regime transitório para evitar a perda de direitos adquiridos, o que permitiu uma transição progressiva. No entanto, sem o financiamento (como no caso do fundo complementar), as medidas não produzem os resultados esperados.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>E4</b>   | Sustentabilidade exige mudanças de comportamento; Idade da reforma deve acompanhar a esperança de vida; Importância de | O modelo sueco é um sistema financeiramente equilibrado, mas pode não ser suficiente se os comportamentos individuais não acompanharem as reformas. A entrevistada refere que, apesar das condições estarem reunidas para reformas mais tardias, persistiu na sociedade sueca a norma de se reformar aos 65 anos. O resultado foi a redução do valor                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|            |                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            | incentivos institucionais e literacia financeira.                                                      | mensal das pensões, já que o mesmo capital teve de ser distribuído por mais anos de vida.<br>A Suécia respondeu com campanhas de sensibilização e incentivos à permanência no ativo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>E5</b>  | Criação de planos de pensão portáteis e flexíveis, adaptados à mobilidade profissional.                | O entrevistado defendeu que as dinâmicas modernas de carreira devem ser consideradas no desenho dos regimes de pensão. Referiu que atualmente é cada vez mais comum os militares mudarem de funções, unidades, áreas geográficas ou até de instituições (como no contexto de forças multinacionais, exemplo: EUROGENDFOR). Neste sentido, considera fundamental o desenvolvimento de planos de pensões portáteis, ou seja, mecanismos que permitam acumular e manter direitos adquiridos, mesmo quando o militar transita entre entidades ou países. Tal portabilidade reforça a proteção social ao longo de trajetos profissionais mais diversos e evita que a mudança de contexto profissional implique perdas nos direitos à reforma. |
| <b>E6</b>  | Literacia Financeira deve ser promovida nas academias de formação e desenvolvimento.                   | O entrevistado sugeriu que temas relacionados com a reforma e literacia financeira sejam abordados nas instituições de ensino da <i>Guardia Civil</i> . Esta medida permitiria capacitar os militares desde cedo para decisões informadas e responsáveis, reforçando a autonomia financeira e a preparação para a transição para a reforma.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>E7</b>  | Necessidade de envolvimento institucional no desenvolvimento e manutenção dos sistemas complementares. | O entrevistado considera que o Comando da GNR deve elaborar propostas e apresentá-las ao Governo, sugerindo que o envolvimento ativo da cadeia de comando é uma condição para obter modelos mais sustentáveis e ajustados às realidades da função militar.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>E8</b>  | Planeamento da reforma é cultural e começa cedo na vida adulta.                                        | O entrevistado afirmou que, na sociedade holandesa, pensar na reforma é um comportamento comum desde cedo. Jovens trabalhadores pedem simulações do valor da pensão antes de aceitar um emprego e procuram informação sobre o sistema. Esta cultura de planeamento a longo prazo pode ser uma lição relevante para Portugal, onde ainda prevalece uma postura reativa e desinformada.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>E9</b>  | Espanha já adotou medidas concretas para aumentar a cobertura dos fundos de pensões.                   | A APFIPP indica que em Espanha, embora a taxa de cobertura seja ainda limitada (cerca de 12,5%), <b>estão em curso medidas específicas para a aumentar substancialmente</b> . Em contraste, em Portugal o tema <b>não tem merecido discussão pública ou política</b> , o que impede o avanço de soluções para grupos profissionais como os militares da GNR. A lição é clara: <b>o reconhecimento político da importância dos fundos de pensões complementares é condição prévia para o seu desenvolvimento e aceitação</b> .                                                                                                                                                                                                            |
| <b>E10</b> |                                                                                                        | Nada a referir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

Quadro n.º 18 - Análise das respostas à questão n.º 16

| <b>Q.16</b> | <b>Pontos-Chave da resposta</b>                                                           | <b>Argumentação</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E1</b>   | Literacia Financeira;<br>Fundo de pensões autónomo;<br>Possibilidade de escolha do risco. | O modelo ideal para a GNR pode passar por um fundo específico, combinado com formação contínua sobre gestão financeira e investimentos, garantindo maior autonomia dos militares.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>E2</b>   | Combinação de literacia financeira e fundo de pensões complementar.                       | Os militares devem ser incentivados a compreender e gerir melhor as suas finanças pessoais, ao mesmo tempo que se criam mecanismos institucionais de poupança e investimento (com possível contratação de especialistas e/ou empresas públicas ou privadas desta área).                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>E3</b>   | Fundo específico aliado à literacia financeira.                                           | A participação no fundo “Pre.Si.Di” (fundo de pensões complementar integrativo, cujo acrónimo significa Previdência, Segurança e Defesa, foi criado para abranger os militares das Forças Armadas e os elementos das Forças de Segurança, incluindo bombeiros, polícia local, <i>Guardia di Finanza</i> – polícia fiscal- e seguranças privados armados – <i>Guardie Particolari Giurate</i> ) é voluntária e depende da capacidade de cada um financiar a sua pensão, para isto deve existir o conhecimento adequado para a boa gestão financeira através da literacia financeira. |
| <b>E4</b>   |                                                                                           | Nada a referir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>E5</b>   | Estratégia Combinada: fundo complementar específico e reforço da literacia financeira.    | O entrevistado considera a literacia financeira como fundamental para preparar os militares para a reforma. Simultaneamente, defende a criação de um fundo de pensões complementar adaptado às especificidades da profissão. Assim, ambas as estratégias devem ser articuladas, pois atuam em níveis distintos, mas complementares: o institucional e o individual.                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>E6</b>   | Estratégia combinada: Literacia e Programa Complementar                                   | O entrevistado valoriza tanto o reforço da literacia financeira como a criação de um programa complementar. A primeira atua na esfera individual e preventiva, enquanto a segunda responde à necessidade de compensar as limitações estruturais do sistema público.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>E7</b>   | Criar um fundo específico bem gerido, com supervisão pública.                             | O entrevistado demonstra algum ceticismo relativamente à literacia financeira como solução isolada, defendendo que nem todos os militares terão a capacidade ou motivação para gerir finanças pessoais. Por isto, sustenta que o essencial será a existência de um sistema fiável, transparente e obrigatoriamente gerido com supervisão pública.                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>E8</b>   | Pergunta invulgar; LF é uma competência adquirida naturalmente na cultura holandesa.      | Ao ser confrontado com a hipótese de promover institucionalmente na literacia financeira, o entrevistado reagiu com surpresa, demonstrando que, nos Países Baixos, esta é uma capacidade considerada básica e intrínseca à formação pessoal. Refere que os jovens holandeses                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|            |                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            |                                                                                                | começam a planear a reforma muito cedo e que temas como poupança, previdência e gestão financeira fazem parte da educação familiar e escolar. A sua reação sugere que, na sua perspetiva cultural, a intervenção da instituição nesse domínio seria redundante.                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>E9</b>  | Ambas as soluções são possíveis e dependem da decisão da tutela e das condições do grupo-alvo. | A Associação afirma que tanto <b>a criação de um fundo específico</b> como <b>a integração em mecanismos complementares já existentes</b> são soluções viáveis. A escolha entre um modelo dedicado ou um modelo integrado deve considerar o nível de contribuição esperado, a população abrangida e, sobretudo, a orientação política da tutela. A APFIPP não valoriza uma abordagem sobre a outra, mas reforça que qualquer uma deve assentar em critérios de sustentabilidade, escala e adesão. |
| <b>E10</b> | Ambas as abordagens são necessárias e complementares.                                          | E10 defende uma abordagem integrada: investir em literacia financeira, criar soluções complementares e mobilizar os Serviços Sociais da GNR como atores relevantes, sobretudo no apoio aos beneficiários mais idosos (aquisição de lares e reforço de protocolos).                                                                                                                                                                                                                                |

Quadro n.º 19 - Análise das respostas à questão n.º 17

| <b>Q.17</b> | <b>Pontos-Chave da resposta</b>                                                        | <b>Argumentação</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E1</b>   | Contribuições adicionais;<br>Ajustes na idade da reforma;<br>Diversificação de ativos. | Uma abordagem eficaz poderia incluir um regime de contribuições adicionais voluntárias, semelhante ao modelo dos Países Baixos, onde os militares podem optar por investir parte do seu salário em produtos financeiros específicos para a reforma.<br>Os ajustes na idade de reforma, inspirados no modelo sueco, poderiam garantir maior estabilidade sem comprometer a previsibilidade do sistema.<br>A diversificação de ativos investidos pelo fundo de pensões pode ajudar a mitigar o impacto das flutuações económicas. |
| <b>E2</b>   | Sistema de capitalização com contribuições conjuntas entre Estado e militares.         | A criação de um fundo complementar com contribuições conjuntas entre o Estado e os militares pode proporcionar um rendimento adicional na reforma.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>E3</b>   | Complementar a reforma através de seguros e fundos privados.                           | Dado que o fundo público não foi financiado, o entrevistado referiu que muitos militares recorrem a seguros privados como forma de manter o nível de rendimento na reforma.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>E4</b>   |                                                                                        | Nada a referir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>E5</b>   | Capitalização complementar obrigatória;<br>Valorização de bonificações;                | Uma combinação de regime complementar obrigatória (como o RAFP), integração das bonificações de risco no cálculo da pensão e bónus por prolongamento de carreira constituem algumas estratégias eficazes para mitigar reduções futuras nos valores das pensões.                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|            |                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            | Incentivos à permanência.                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>E6</b>  |                                                                                          | Nada a referir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>E7</b>  | Dedução automática, fundo coletivo e retorno flexível.                                   | Através da experiência com o OYAK, o entrevistado sugere que estratégias como contribuições obrigatórias ao longo da carreira, gestão especializada e retorno ajustado às necessidades do reformado (capital ou pensão mensal) são eficazes para proteger o rendimento na reforma.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>E8</b>  | Flexibilização futura com contribuições voluntárias adicionais.                          | O entrevistado referiu que os Países Baixos estão a estudar modelos em que o próprio trabalhador possa decidir voluntariamente reforçar a sua contribuição. Essa individualização parcial da responsabilidade pode ajudar a colmatar lacunas do sistema coletivo e ajustar-se ao perfil de risco e capacidade financeira de cada militar.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>E9</b>  | Estratégias alinhadas com o ciclo de vida, aceitação de risco adequado e diversificação. | A APFIPP recomenda que os fundos adotem <b>estratégias life-cycle</b> , em que os investimentos mais agressivos (exemplo: <b>ações</b> ) predominam nas fases iniciais da carreira, reduzindo-se progressivamente até à idade da reforma, quando se privilegiam ativos mais estáveis. Destaca também que o verdadeiro risco é a <b>rentabilidade insuficiente para superar a inflação</b> , defendendo que é preciso aceitar níveis adequados de risco desde cedo. Estas estratégias são particularmente importantes para mitigar o impacto da perda de rendimento nos militares reformados, principalmente num contexto de transição entre regimes públicos e de envelhecimento populacional. |
| <b>E10</b> | Criar um fundo de pensões e rever fórmulas de cálculo.                                   | Para garantir a estabilidade financeira dos militares após a reforma, E10 propõe medidas estruturais: criação de um fundo próprio e revisão das fórmulas de cálculo no RPSC e RGSS, reforçando a capacidade de planeamento financeiro a longo prazo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

Quadro n.º 20 - Análise das respostas à questão n.º 18

| <b>Q.18</b> | <b>Pontos-Chave da resposta</b>                                                           | <b>Argumentação</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E1</b>   | Regras previsíveis;<br>Manutenção do poder de compra;<br>Reformulação gradual do sistema. | Um dos maiores desafios dos sistemas de pensões é a necessidade de previsibilidade para os beneficiários. Alterações súbitas podem levar à desconfiança e desestabilizar a força de trabalho. Países como a Dinamarca aplicam mudanças progressivas, dando tempo para adaptação e minimizando impactos negativos.<br>É fundamental garantir que os militares reformados mantenham o seu poder de compra, para isto deve-se ajustar anualmente as suas pensões acompanhando a inflação e criar mecanismos para evitar perdas significativa de rendimento. |

|            |                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E2</b>  | Comunicação clara;<br>Planeamento financeiro.                                              | Os militares devem compreender como funciona o regime de proteção social em que se enquadram e devem começar a planear a sua reforma com antecedência.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>E3</b>  | Os fundos devem ser voluntários, mas sustentados financeiramente.                          | A participação voluntária em fundos como o “Pre.Si.Di” só é eficaz se houver uma estrutura financeira concreta.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>E4</b>  |                                                                                            | Nada a referir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>E5</b>  | Sistemas adaptáveis à mobilidade e flexibilidade das carreiras militares.                  | Existe uma necessidade de adaptar os sistemas de pensão às novas dinâmicas de carreira, caracterizadas por maior mobilidade entre instituições e funções. Daqui decorre a recomendação de desenvolver planos de pensão flexíveis e transferíveis, que acompanhem o militar ao longo de toda a sua trajetória profissional, reforçando a equidade e a sustentabilidade.                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>E6</b>  |                                                                                            | Nada a referir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>E7</b>  | Reconhecimento do papel dos militares e das suas famílias na estabilidade nacional.        | O entrevistado encerra com uma reflexão: a estabilidade social, económica e familiar de um país assenta, em grande medida, no trabalho silencioso dos militares e das suas famílias. Esta nota valoriza a dimensão humana e moral do sistema de proteção social, para além dos aspetos técnicos.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>E8</b>  |                                                                                            | Nada a referir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>E9</b>  | A discussão sobre pensões deve focar-se nos futuros beneficiários e não apenas nos atuais. | A APFIPP alerta que muitas decisões políticas sobre pensões têm sido reativas e centradas nos atuais pensionistas, descurando os impactos a médio e longo prazo. Defende que <b>qualquer estratégia de sustentabilidade</b> deve ter em conta os efeitos para os <b>futuros reformados</b> , incluindo os que hoje estão no ativo, como os militares da GNR. Propõe ainda que se <b>alargue a base de pessoas cobertas por esquemas complementares</b> , como está a ser feito em Espanha, para evitar desigualdades geracionais. Esta visão estratégica de longo prazo é essencial para construir um sistema previdencial forte e equilibrado. |
| <b>E10</b> |                                                                                            | Nada a referir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

## Apêndice F – Estrutura Técnica do Programa *Corporate Financial Wellness*

Este apêndice apresenta a estrutura técnica e os fundamentos operacionais do Programa CFW, proposto como alternativa viável ao modelo tradicional de fundo de pensões.

### **Estrutura-Base do Programa CFW**

- 1) Adesão automática com possibilidade de exclusão voluntária (*opt-out*);
- 2) Contribuições mensais automáticas (por exemplo 3% do vencimento base), com possibilidade de *matching contribution* por parte da instituição empregadora (GNR).
  - O reforço mínimo do PPR *Save & Grow* é de 100 euros. No caso de a contribuição mensal do militar ser inferior a este montante, pode ser realizado um reforço trimestral (se o acumulado dos três meses ultrapassar os 100 euros);
- 3) Subscrição de Unidades de Participação (UPs) do PPR *Save & Grow* em nome do militar;
- 4) O PPR *Save & Grow* investe até 100% em ações seguindo uma filosofia de investimento em valor. Investe em empresas excepcionais com vantagens competitivas duradouras, balanços sólidos, geridos por pessoas honestas e capazes.
- 5) Transparência e comunicação regular, incluindo extratos mensais, cartas trimestrais, *webinars* semestrais e a Assembleia Anual de Clientes;
- 6) Portal de Cliente intuitivo e disponível 24/7;
- 7) Sessões regulares de literacia financeira, alinhadas com a realidade militar e fases críticas da carreira (por exemplo: promoções, transição para a reserva);
- 8) Vantagens fiscais, como exclusão de incidência da Taxa Social Única (TSU) sobre a parte da remuneração alocada ao PPR *Save & Grow*, tributação de mais-valias de apenas 8,6% após um período de permanência de 8 anos.

### **Princípios e Justificação Institucional**

Para além dos aspetos operacionais, o Programa CFW fundamenta-se numa filosofia própria, que orienta todas as decisões de investimento e posicionamento institucional.

A Casa de Investimentos não define “perfis de investidor”, rejeitando a segmentação tradicional da indústria financeira. Segundo a sua visão:

*“Todos somos conservadores quando se trata das nossas poupanças.  
A diferença está no horizonte temporal e no temperamento.”*

A filosofia do Programa CFW baseia-se em:

- 1) Simplicidade compreensível: permitir que cada investidor perceba o que está a fazer e tenha conforto com a decisão;
- 2) Promoção da autonomia e literacia financeira: reforçar a responsabilidade individual e institucional no planeamento da reforma.
- 3) Evitar perdas permanentes: através de empresas excepcionais, disciplina no preço e monitorização ativa.

A decisão de recomendar o Programa CFW, em vez da criação de um fundo de pensões tradicional está ainda associada a:

- Maior flexibilidade jurídica e operacional, não estando sujeito ao artigo 43.º do CIRC;
- Não exigir alargamento obrigatório a todos os colaboradores, permitindo a focalização nos militares da GNR;
- Ausência de compromissos orçamentais fixos para a instituição;
- Implementação progressiva e escalável, sem número mínimo de aderentes;
- Maior capacidade de reforçar a retenção, motivação e bem-estar financeiro com custos reduzidos para a organização.

### **Gestão de Risco e Volatilidade**

A Casa de Investimentos encara o risco como a probabilidade de perda permanente de capital e não como simples variação de preços. Para o mitigar, adota uma abordagem disciplinada:

— Compra com uma margem de segurança adequada

*“Somos disciplinados no preço que pagamos.”*

— Investimento em negócios excepcionais

*“Acreditamos que investir em negócios excepcionais é menos arriscado, uma vez que os seus balanços sólidos e a previsibilidade dos seus lucros ajudam a amplificar a margem de segurança. Investimos em negócios com vantagens competitivas duráveis, geridas por pessoas honestas e capazes com capacidade de reinvestir os seus lucros de forma consistente no longo prazo. A longo prazo, estas características são o melhor aliado para ter segurança e rentabilidades que permitem conquistar ganhos de poder de compra.”*

— Monitorização regular do portfólio:

*“As exposições do portfólio são monitorizadas frequentemente e ajustadas quando*

*necessário. Consideramos a nossa exposição a temas e setores específicos, o grau de ciclicidade das nossas posições, o tamanho do seu fosso económico e a previsibilidade dos seus lucros.”*

É realçado que volatilidade não é risco e que um horizonte temporal alargado é essencial para acrescentar valor.

### **Nota Complementar – Fundamentação do Programa CFW**

A presente explicação, fornecida pela Casa de Investimentos, esclarece os fundamentos estratégicos e operacionais do Programa CFW. Segundo esta entidade, a motivação do programa traduz-se numa resposta concreta aos riscos previsíveis de perda de qualidade de vida na reforma e do impacto negativo das finanças pessoais no bem-estar dos trabalhadores.

A Casa refere que, segundo projeções europeias, a taxa de substituição esperada para 2050 em Portugal deverá situar-se nos 38,5% do último salário, o que demonstra a limitação estrutural do sistema público. Refere também um estudo recente da PwC e da Comissão Europeia que conclui que 57% das pessoas consideram que as finanças pessoais são a principal causa de stress nas suas vidas. Perante estes dados, torna-se evidente, de acordo com a Casa de investimentos, que é necessário fazer mais pelo futuro financeiro das pessoas, sendo as empresas chamadas a assumir um papel mais relevante e proativo nesse esforço.

O Programa CFW é, por isto, desenvolvido como um mecanismo institucional que procura aumentar a estabilidade e a motivação dos colaboradores, atuando como um meio de retenção de talento e de promoção do bem-estar económico.

Do ponto de vista técnico, a opção por uma carteira fortemente exposta a ações baseia-se na evidência histórica amplamente reconhecida. No livro “O Triunfo dos Otimistas”, de Elroy Dimson, Paul Marsh e Mike Staunton, citado pela Casa de Investimentos, demonstra que, independentemente da geografia e do período, o investimento em ações produziu melhor retorno do que obrigações, bilhetes do tesouro ou imobiliário. Neste livro, os autores concluem que os otimistas triunfam ao acreditaram no engenho humano e na capacidade de as empresas inovarem e ganharem cada vez mais, utilizando menos recursos.

A Casa de Investimentos acrescenta que, desde 1927, as ações registaram uma rentabilidade média anual de 9,8%, face aos 4,6% das obrigações e aos 3,0% da inflação.

Sendo que, este desempenho é explicado pela capacidade das empresas se adaptarem, inovarem e criarem valor de forma eficiente, mesmo em contextos desafiantes.

Neste sentido, a filosofia do Programa CFW está alinhada com uma visão de longo prazo, que privilegia a criação sustentada de valor para o investidor e a promoção da autonomia financeira.

Em suma, o Programa CFW representa uma solução de capitalização voluntária operacionalmente viável, financeiramente sustentável e culturalmente ajustada ao perfil da carreira militar, reunindo os pressupostos essenciais para uma implementação faseada e orientada para resultados mensuráveis.