

Participação Financeira dos Trabalhadores

UM POUCO DE HISTÓRIA ...

- 📖 A Comissão Europeia lança, em 1991, um relatório sobre «A Promoção da Participação dos Trabalhadores nos Lucros e Resultados das Empresas», mais conhecido como Relatório Pepper I.
- 📖 Em 1992 a Comissão Europeia adopta uma Recomendação convidando os estados membros a reconhecer os potenciais benefícios da utilização da participação financeira, quer para as empresas, trabalhadores, quer para a sociedade em geral.
- 📖 Em 1997 surge um novo Pepper II consagrando uma perspectiva geral de como os estados membros promoveram a participação financeira, cujos resultados demonstraram a não existência de grandes alterações à aproximação dos estados membros. Metade dos estados membros receberam pouco ou mesmo nenhum apoio governamental.
- 📖 Mais tarde o Parlamento Europeu adoptou uma resolução chamando a atenção dos estados membros, parceiros sociais e da Comissão Europeia, em particular, para promoverem a troca de informação e boas práticas a nível transnacional e para que estudassem o impacto da participação financeira no emprego e na flexibilidade dos salários.
- 📖 Em 2000 a Comissão Europeia refere a intenção de preparar uma comunicação sobre a promoção da participação financeira e ainda de planos de acção.
- 📖 Em 2002 a Comissão Europeia lança um apelo aos governos para que promovam as condições para a participação financeira, através de esquemas de acções, opções de compra e partilha de lucros. A Comunicação da Comissão estabelece os princípios gerais, estabelece um grupo de peritos para analisar os obstáculos à aplicação da participação financeira a nível europeu, entre outros aspectos. A Comunicação reforça três aspectos da participação financeira: identifica os princípios gerais e as políticas gerais, além de salientar ou precaver os riscos potenciais de esquemas de participação financeira.
- 📖 Em Março de 2003, um parecer do Parlamento Europeu, congratula a Comissão Europeia pela Recomendação de 2002 no sentido de promover a participação financeira dos trabalhadores, apoiando os princípios nela vertidos, bem como a necessidade de fazer uma clara distinção entre as formas de participação financeira,

entre outros. Encoraja, ainda, a Comissão Europeia a identificar as melhores práticas de participação financeira, além de propor que a Comissão Europeia continue a desenvolver trabalho nesse sentido.

 Janeiro de 2005, Relatório do Grupo de Alto Nível

CONCEITO

«A finalidade da Participação Financeira é associar os trabalhadores aos lucros ou resultados da empresa.»

OBJECTIVOS

Para as Empresas:

- ✚ Maior compromisso por parte dos trabalhadores;
- ✚ Maior empenho;
- ✚ Aumento da produtividade e competitividade;
- ✚ Ligação dos interesses financeiros dos trabalhadores ao valor das acções;
- ✚ Maior flexibilidade na remuneração;
- ✚ Recompensar a melhoria do desempenho;
- ✚ Forma de recrutamento e de pagamento de directores e executivos;
- ✚ Ajuda às pequenas empresas como forma de reunir capital com vista à sua promoção.

E ainda...

- ✚ Encorajar os trabalhadores a adquirir acções da empresa;
- ✚ Forma de reunir capital para investimento;
- ✚ Prever takeovers hostis.

Será, também, uma forma de incentivar e promover a responsabilidade social das empresas ao contar com os trabalhadores accionistas para promover a RSE.

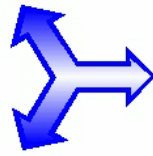
Para os Trabalhadores:

- ✚ Forma de poupança;
- ✚ Forma de complemento de reforma;
- ✚ Beneficiar de condições favoráveis na aquisição de acções e vantagens fiscais;
- ✚ Risco calculado na compra de acções;
- ✚ Maior identificação com a empresa.

IMPACTO

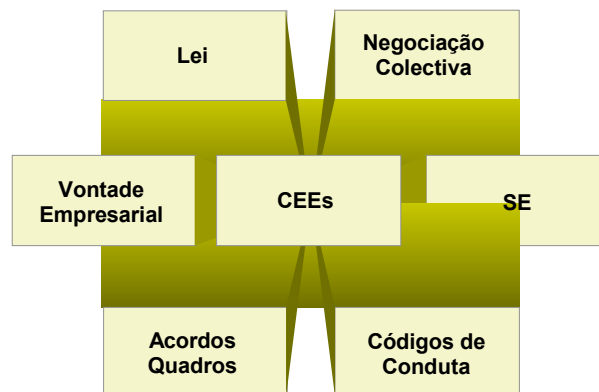
Maior motivação/Mais produtividade

Estreitar das relações entre as partes



Maior competitividade das empresas

FORMAS DE INTRODUÇÃO



FORMAS

- ❶ **Participação nos lucros «profit sharing»** - empresa e trabalhadores vão partilhar os lucros, com isto significa que os trabalhadores para além do seu salário mensal receberão, ainda um suplemento variável, em função dos lucros gerados pela empresa.

A partilha de lucros, em sentido restrito, significa a partilha dos lucros entre aqueles que fornecem o capital e aqueles que fornecem o trabalho, dando aos trabalhadores, em acréscimo ao seu salário fixo, uma parte, variável, do lucro directamente relacionado com os resultados da empresa.

Sucedem, porém, que a grande maioria destes esquemas não consagra qualquer benefício fiscal ou a nível de segurança social. Por não atraírem qualquer destes incentivos são, necessariamente, de mais fácil aplicação e de colocação em prática.

Exemplo: a empresa General Cables, estabelece através de IRCT, uma fórmula predefinida que permite, com base nos dados anuais da empresa, e caso existam lucros, que os mesmos sejam repartidos pelos trabalhadores.



Na prática, a partilha de lucros pode assumir diversas formas. A nível de empresa, pode proporcionar aos trabalhadores **benefícios imediatos** ou **benefícios diferidos**, pode consubstanciar a entrega de dinheiro, acções da empresa, pode ser destinado a fundos específicos de investimento em prol dos trabalhadores:

⊙ **Pagamento baseado na participação imediata dos lucros**

A recompensa de uma partilha de lucros directa é muito mais próxima, temporalmente, ao desempenho que se compensa do que na partilha de lucros diferida. Isto, geralmente, é encarado como um aumento do incentivo do pagamento, mas também significa que o montante recebido é taxado nesse mesmo ano.

⊙ **Participação diferida dos lucros**

Esta forma de partilhar os lucros caracteriza-se pelo facto do lucro a distribuir ser preservado sob a forma, mais frequente, de um seguro/garantia que não se encontra de imediato disponível para o trabalhador. Usualmente, o sistema diferido atribui uma certa percentagem dos lucros, percentagem essa que será investida em nome dos trabalhadores.

O investimento pode ser feito pela própria empresa ou é encaminhado para uma conta, com um período mínimo de retenção, antes dessa quantia se tornar disponível.

Geralmente, na maioria dos países com participação financeira, um sistema de partilha diferida dos lucros deve ser aprovado pelas entidades responsáveis pelos impostos, no caso de existirem benefícios fiscais a atribuir aos trabalhadores ou empregadores.

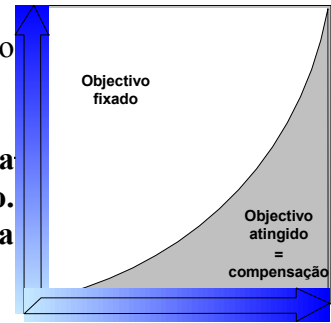
Como nota podemos acrescentar que este sistema é utilizado nos Estados Unidos por forma a atribuir benefícios de reforma. Contudo, como a maioria dos países da Europa possui sistemas de reforma desenvolvidos, este sistema é menos utilizado.

Existe, ainda, a possibilidade de uma participação baseada na atribuição de um certo número de acções da empresa aos trabalhadores, em relação com os lucros ou outra medida. Estas acções são, normalmente, congeladas num fundo por um determinado período de tempo antes de ser permitida, aos trabalhadores, a sua venda. Quando as acções estão sujeitas a um período mínimo de retenção será preferível utilizar a denominação: «acções diferidas baseadas na participação dos lucros».

⊙ **Participação nos Ganhos** - esta forma de participação financeira não se encontra directamente ligada aos resultados financeiros da empresa, mas sim, a critérios como o aumento da produtividade, redução de custos, etc. (mais detalhes In «Workers' Financial Participation - Which Future II - Widening and New Dimensions»)

Pode, também, ser descrita como uma forma de pagamento relacionada com o desempenho.

Exemplo: a empresa Citroen estabelece, no início de cada ano, uma meta em termos de objectivos de produção. Caso estes sejam alcançados, é atribuído a cada trabalhador uma determinada quantia em dinheiro.



- ⊙ **Planos Poupança para Trabalhadores e acumulação de bens** - este tipo de participação possibilita aos trabalhadores colocarem de lado uma parte do seu salário, e talvez receber contribuições por parte do empregador, numa conta que muitas vezes é investida em acções, títulos e outros investimentos por um período de tempo antes de se tornarem disponíveis para os trabalhadores.

Apesar de ser encarado como um programa de poupança a longo prazo, muitas vezes poderá permitir levantamentos ou empréstimos. Estes planos vêm, frequentemente, associados a nomes como, planos de poupança, planos de incentivo, planos de investimentos, etc.

O cálculo dos ganhos a partilhar poderá ser alcançado de diversas formas. Pode, por exemplo, ser calculado com base numa fórmula predeterminada, estabelecida a priori e acordada com os trabalhadores, sindicatos ou representantes dos trabalhadores. Planos onde a divisão dos ganhos é predeterminada, frequentemente não têm provisão legal e não atraí benefícios da segurança social.

Podem surgir, também, situações em que a partilha, a divisão dos ganhos obtidos, poderá ter lugar no final previsto, mas não obedecendo a qualquer forma predefinida, ficando à mercê do critério discricionário da empresa ou de outra formula acordada em sede de negociação colectiva.

- ② **Participação dos trabalhadores no capital** - participação indirecta dos trabalhadores nos resultados da empresa, quer através de dividendos, quer através da valorização do capital que já detêm, ou uma combinação dos dois. Estes esquemas estão relacionados com a rentabilidade da empresa e permitem aos trabalhadores obter, indirectamente, das empresas uma mais valia:

- ⊙ **Opções de Compra** - os trabalhadores terão a oportunidade de adquirir acções da empresa a um determinado preço, durante um período determinado, sob condições favoráveis.

Em alternativa, poderá ser constituído um fundo que adquira acções da empresa e que são destinadas periodicamente a cada conta do trabalhador.

Exemplo: Delphi e Siemens, colocaram á disposição dos trabalhadores acções a um preço inferior ao do mercado

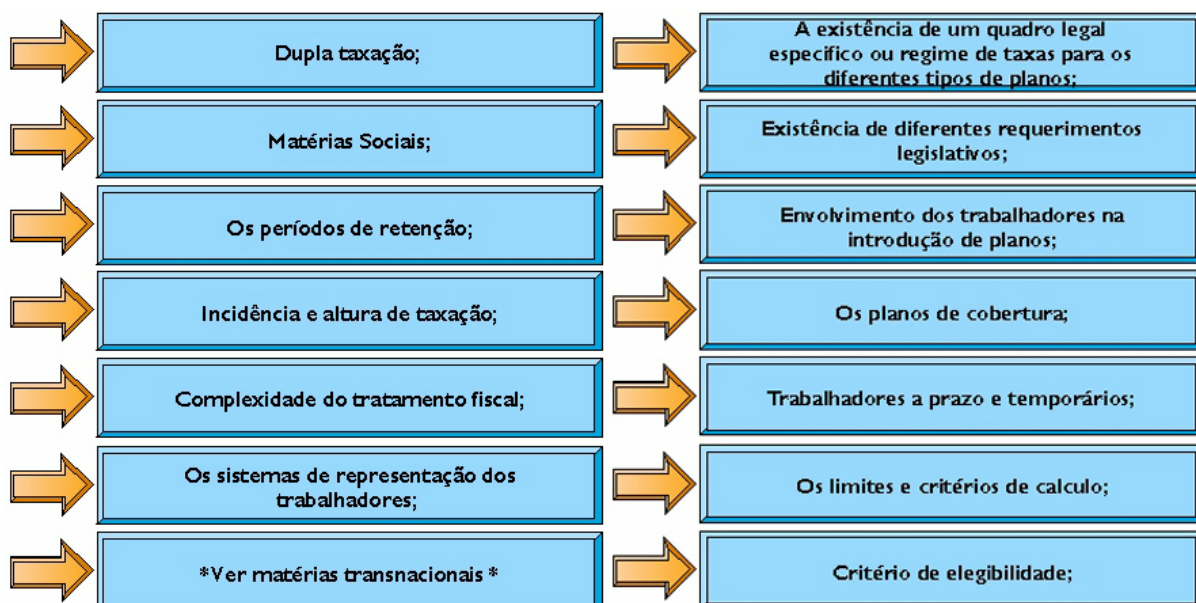
- ⊙ A participação no capital pode ser baseada em planos poupança com contribuições (opções de compra, parte dos salários ou poupanças em dinheiro) do próprio trabalhador ou do empregador.

A participação financeira dos trabalhadores procura, por um lado, contribuir para uma maior identificação dos trabalhadores com a empresa onde trabalham, com os seus objectivos, com mais empenho na vida da empresa. Apesar das vantagens apresentadas poder-se-á afirmar que a participação procura um objectivo primordial - a coesão social, ao permitir uma participação directa na criação e acesso a riqueza.

Por outro lado, proporciona, ainda, a motivação dos trabalhadores, aumentando a sua lealdade para com a empresa onde trabalham, partilhando interesses comuns, o que gera um aumento da produtividade, competitividade e rendibilidade.

- ⊙ **Entrega de acções, a título gratuito** - em alternativa aos bónus em dinheiro, neste caso são as acções são distribuídas aos trabalhadores, que passam, desta forma, a serem accionistas da empresa. Estas acções são entregues aos trabalhadores, sem qualquer custo adicional. Por vezes a distribuição de acções aos trabalhadores visa reconhecer um serviço prestado ou um excepcional desempenho. Noutros casos ainda, visa a transferência da posse da empresa para os seus trabalhadores. Esta forma de distribuição está, frequentemente, associada, à participação nos lucros da empresa, que é distribuído na forma de acções, em substituição do dinheiro. Outros motivos poderão estar na base desta distribuição de acções (por exemplo, a introdução de um novo programa) ou estar associada a programas mais vastos, tais como programas de privatização, à semelhança do que aconteceu em muitos dos países da Europa de Leste e da Europa central.

OBSTÁCULOS COMUNS AOS DIFERENTES ESQUEMAS



PRINCÍPIOS GERAIS ESTABELECIDOS NA APLICAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO FINANCEIRA DOS TRABALHADORES:

(Aconselhamos uma consulta do Manual «Workers' Financial Participation - Which Future - II - Widening and New Dimensions» para mais detalhes)

Participação voluntária - Por forma a corresponder aos interesses das partes envolvidas a participação deverá ser voluntária. Com isto se quer significar que a adesão, tanto por parte de empresas como por parte dos trabalhadores, deve ser voluntária.

Benefícios extensíveis a todos os trabalhadores - A todos os trabalhadores deve ser dada a possibilidade de poderem aderir aos benefícios da participação financeira. A não discriminação dos trabalhadores permitirá alcançar os objectivos inerentes à participação financeira.

Clareza e transparência - Evitar riscos excessivos para os trabalhadores. Os trabalhadores deverão estar cientes dos riscos e benefícios que o sistema de participação financeira acarretará. Para tal deverão ser informados previamente, de forma clara e precisa. Tal deve ser feito por forma a evitar riscos excessivos ou desnecessários para os trabalhadores que são quem mais tem em jogo: o seu rendimento e quiçá o seu trabalho.

Formula previamente definida - as disposições sobre participação financeira deverão estar previamente definidas e associadas aos resultados da empresa.

Formação e Informação dos Trabalhadores - directamente ligado aos anteriores princípios a Formação e Informação são essenciais para um esclarecimento, junto dos trabalhadores, sobre: a intenção da empresa, motivos e objectivos, esquema a aplicar, riscos, como se desenvolverá, etc., isto tanto numa fase inicial, prévia à introdução do esquema, como numa fase de acompanhamento da aplicação do esquema.

Regularidade - Os sistemas de participação deverão ser aplicados com carácter regular e não apenas como casos esporádicos, sempre que a empresa julgue oportuno.

Distinção entre salário e rendimento da participação financeira - Deverá ser feita a perfeita distinção entre o salário do trabalhador e o rendimento que lhe advém do sistema de participação aplicado. Este rendimento trata-se de um complemento ao salário, mas não deve ser englobado no salário do trabalhador. Os salários serão, pois, livremente negociados pelos parceiros sociais em sede de contratação colectiva.

Adaptação às características individuais de cada empresa - o esquema dever-se-á adaptar às particularidades da empresa visada, i.e., principalmente no que concerne às garantias a prestar aos trabalhadores, período de provação, empregabilidade, condições sociais, entre outras.

Realidades diferentes exigem tratamentos diferentes e adaptados!

OBSTÁCULOS TRANSACCIONAIS

A disseminação dos sistemas de participação financeira, na Europa, não acontece de forma uniforme. Como já foi dito a utilização dos sistemas e formas de participação financeira não é a mesma, variando de estado membro para estado membro. Existe, pois, uma grande diversidade entre os sistemas e formas aplicáveis na Europa. Tal justifica-se em virtude da adequabilidade dos sistemas aos objectivos e particularidades nacionais de cada estado membro.

Esta diversidade poderá causar ou representar entraves à utilização da participação financeira a nível transnacional. Isto porque os sistemas de segurança social diferem, os sistemas fiscais também, legislações com características próprias e até mesmo as diferenças culturais são alguns dos motivos que estarão na base desta diversidade.

Uma empresa multinacional que pretenda implementar o sistema de participação financeira nas diversas localizações, implicará que o mesmo sistema tenha de ser adaptado de acordo com as características de cada país o que, indubitavelmente, criará diferenças de país para país, com os trabalhadores a receberem diferente tratamento. Além de que tal implementação envolve avultados encargos administrativos para as empresas.

Para além de criarem problemas para as empresas poderão, ainda, obstar à livre circulação dos trabalhadores, do capital e darão azo a problemas de dupla tributação.

- **Fiscalidade**

- a. **Dupla tributação:** actualmente nenhum dos acordos sobre dupla tributação prevê disposições relativamente às opções de compra. Como tal origina situações nas quais os trabalhadores de uma empresa que se desloquem de um país para outro poderão ser tributados duas vezes ou não serem tributados de todo.

Para evitar tais obstáculos será essencial que os sistemas de participação financeira estejam abrangidos pelos acordos sobre dupla tributação, quer através da interpretação extensiva dos acordos existentes por forma a abrangerem tais sistemas, quer pela renegociação dos acordos existentes.

- b. **Custos administrativos para as empresas:** terão de ter em conta as diferentes regras relativamente à dedução de custos, retenção, descontos dos trabalhadores, etc.

- **Contribuições para a segurança social**

Não é só o nível das contribuições para a segurança social que varia consoante o país, em alguns casos o rendimento da participação financeira poder estar totalmente isento de contribuições desta natureza. O peso excessivo dos encargos sociais pode comportar riscos incalculáveis para as empresas

Será necessária uma coordenação reforçada das práticas neste campo, nomeadamente o acordo em torno de certos princípios gerais constituiriam passos importantes nessa direcção.

- **Diferentes Sistemas de Representação dos Trabalhadores**

Existem, no seio da União Europeia, diferentes sistemas de representação dos trabalhadores que poderão constituir um obstáculo à aplicação de esquemas de participação financeira dos trabalhadores. Com a Directiva 2002/14/CE a União Europeia procura garantir um grau mínimo de Informação e Consulta dos Trabalhadores;

- **Diferenças a nível de legislações**

Poderão surgir problemas relacionados com a legislação laboral, nomeadamente no que concerne a critérios de elegibilidade ou termo dos contratos, indemnizações por cessação de funções, entre outras. Um outro problema surge com as diferenças na legislação aplicável à protecção de dados, que poderão dificultar a gestão dos sistemas de participação financeira.

- **Diferenças culturais**

Consoante os hábitos e as políticas nacionais, os trabalhadores e demais parceiros sociais revelam atitudes diferentes em relação aos vários modelos de participação financeira.

Por forma a ultrapassar este problema uma melhoria da informação e a intensificação do intercâmbio de experiências serão muito bem vindas.

- **Falta de reconhecimento mútuo dos sistemas de participação financeira**

A falta de reconhecimento do sistema aplicado, num país, por outro coloca grandes entraves à introdução de sistemas de participação financeira a nível internacional.

- **Falta de informação**

O desconhecimento dos sistemas de participação financeira, a falta de informação, dificulta a introdução de sistemas à escala internacional. Os custos para ultrapassar esta situação são, muitas vezes, proibitivos para as pequenas empresas.

A fim de reforçar a participação dos trabalhadores nos lucros e nos resultados das empresas na Europa, será importante que os Estados membros continuem a intensificar os respectivos esforços para garantir um enquadramento legislativo e fiscal favorável.

Atendendo aos diferentes níveis de desenvolvimento da participação financeira nos vários países são grandes as potencialidades para o intercâmbio de informações e experiências. Existe, ainda, uma falta generalizada de informação sobre as potencialidades e as possibilidades da participação financeira dos trabalhadores.

PAPEL DOS PARCEIROS SOCIAIS

Os parceiros sociais têm um papel crucial a desempenhar no desenvolvimento da participação financeira. Todavia, continuam a existir reservas e apreensões, sobretudo por parte dos sindicatos.

As apreensões que subsistem decorrem geralmente dos possíveis riscos que estes sistemas comportam para os trabalhadores, das implicações no plano da flexibilidade salarial e dos processo de negociação colectiva.

Em muitos países os sindicatos estão, agora, a tomar posições pragmáticas. Este desenvolvimento verifica-se em países como a Alemanha, Irlanda e Holanda.

Estudos recentes, invocados pela Recomendação da Comissão Europeia, concluem que a participação financeira não enfraquece o papel dos sindicatos e dos comités de empresa. Não existindo, ainda, uma correlação entre a participação financeira e os baixos salários ou um impacto negativo na negociação colectiva.

Em geral, as organizações empregadoras não têm uma política activa sobre a participação financeira, pois tal é considerado como uma matéria reserva aos empregadores individualmente considerados. Contudo, existem alguns aspectos que poderão induzir a uma alteração dessa situação:

- O aumento da utilização de esquemas de participação financeira dos trabalhadores poderá conduzir a que o empregador recorra à sua organização representativa em busca de apoio e tal poderá levar, por sua vez, à pressão para o estabelecimento de linhas directrizes;
- As empresas multinacionais tendem a experimentar maiores obstáculos à implementação dos seus planos para além fronteiras;
- Em certos sectores, em certos países e para um certo número de categorias de pessoal, as discussões entre os parceiros sociais sobre os elementos da participação financeira formam parte das negociações dos contratos colectivos.