



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 08.01.1997
COM(96)697 final

RELATÓRIO DA COMISSÃO

PEPPER II

promoção da participação dos trabalhadores assalariados nos lucros
e nos resultados das empresas (incluindo a participação no capital)
nos Estados-membros

1996

ÍNDICE

RESUMO DO TRABALHO

I INTRODUÇÃO

II PANORAMA DA SITUAÇÃO NOS ESTADOS-MEMBROS

III CONCLUSÕES

RESUMO DO TRABALHO

O presente relatório pretende dar um panorama das formas como os Estados-membros promoveram a participação dos trabalhadores assalariados nos lucros e nos resultados das empresas desde 1991 na sequência da adopção da Recomendação do Conselho 92/443/CEE, de 27 de Julho de 1992. Este relatório foi elaborado com base nas respostas enviadas pelos Estados-membros a um questionário.

A consistência das conclusões acerca do efeito incentivador destes regimes sobre a rentabilidade é notável. Em todos os casos, a participação nos lucros está associada a mais altos níveis de produtividade, independentemente dos métodos, modelo específico e dados usados. Outros efeitos positivos destes regimes são a flexibilidade salarial, o emprego e a participação dos assalariados. O desenvolvimento de regimes de participação financeira é fortemente influenciado pela acção governamental, em particular pela existência de incentivos fiscais.

A divergência das políticas governamentais nos diferentes países da UE devem ser vistas num contexto de tradições e práticas diversas no que respeita a regimes de participação financeira. Desde o primeiro relatório PEPPER, de 1991, não se verificaram grandes mudanças na abordagem geral da política governamental relativamente aos regimes PEPPER nos países da UE. A situação melhorou ligeiramente. A França e o Reino Unido têm uma longa tradição de incentivo da participação financeira. Na Irlanda, Países Baixos e Finlândia parece aumentar o apoio governamental à PEPPER. Nestes países, faz-se referência à necessidade de alcançar uma maior participação dos assalariados, uma melhor produtividade, competitividade e flexibilidade salarial nos mercados do trabalho. Muito recentemente, na Alemanha, Espanha e Itália, as autoridades fizeram vivos apelos aos parceiros sociais no sentido de promoverem estes regimes aquando das negociações entre si. Em todos os outros Estados-membros, a PEPPER foi discutida, mas o apoio governamental oficial faltou ou foi muito limitado. Com excepção da França e do Reino Unido, a legislação nos países da UE favorece principalmente a participação no capital. Alguns países referem a tendência para uma privatização das entidades públicas como veículo possível para um maior interesse em regimes PEPPER.

A maior parte da legislação sobre a promoção de regimes de participação financeira em Estados-membros relativamente à PEPPER tem a ver com incentivos como vantagens fiscais ou outras vantagens financeiras. Os incentivos variam desde a emissão sem impostos de acções ou obrigações a favor dos assalariados até à isenção de impostos de determinados montantes dos lucros distribuídos. Outras vantagens são a isenção de contribuições para a segurança social. Estes incentivos beneficiam, em alguns países, tanto o empregador como o empregado. Além disso, os empregadores são por vezes autorizados a deduzir os custos da fórmula. Em alguns casos surgem problemas com os encargos sociais, devido a discutir-se se os benefícios devem ser considerados como salários normais sujeitos aos encargos sociais ou como outro tipo de remunerações não sujeito a tais encargos.

Há certos requisitos legislativos apresentados em alguns Estados-membros que se referem sobretudo às possibilidades de elegibilidade para a isenção de impostos. Estes requisitos consistem numa percentagem mínima de pessoal abrangido pela fórmula, critérios de elegibilidade, períodos de retenção e requisitos estatutários e de gestão, etc.

[REDACTED]

Ideias recentes para melhorar a produtividade, o emprego e a flexibilidade salarial estão a estimular discussões sobre propostas. Por vezes, as empresas emitem acções a favor dos seus empregados quando enfrentam problemas económicos e financeiros. A ausência de suficiente informação encerra grandes riscos para os empregados e tem levado ao cepticismo das partes envolvidas.

Podem encontrar-se campanhas activas para a promoção dos regimes PEPPER na França, Reino Unido, Finlândia, Países Baixos e Irlanda. Outros países, nomeadamente Alemanha e Itália, remetem, a este respeito, para as responsabilidades dos parceiros sociais. Na Irlanda, foi lançado um Programa Nacional específico. Na Áustria, as partes representativas desenvolveram um programa de aprendizagem que foi incluído na formação dos representantes dos trabalhadores e dos empregadores. Actualmente não há intercâmbio de informações entre Estados-membros com base regular, nem sobre a legislação nem sobre as experiências bem sucedidas.

As ideias que se seguem poderão ser exploradas pelos Estados-membros, pelos parceiros sociais e, no que respeita ao intercâmbio de informações e boas práticas, pela Comissão no âmbito das respectivas competências:

- Considerar o desenvolvimento da legislação nacional de enquadramento;
- Clarificar a distinção entre salários sujeitos a encargos sociais e vantagens derivadas das fórmulas PEPPER;
- Melhorar a elegibilidade de categorias de beneficiários das fórmulas PEPPER;
- Preparar um clima de estímulo. Poderá ser útil o desenvolvimento de Organismos Institucionais Nacionais que criem sistemas para a promoção da PEPPER no contexto nacional;
- Criar fórmulas PEPPER aquando da privatização de entidades públicas, adquirindo, deste modo, experiência e ganhando e criando consciência das possibilidades destas fórmulas com uma maior audiência;
- Integrar as fórmulas PEPPER em programas sobre o envolvimento dos empregados, de forma a libertar a capacidade produtiva da força de trabalho e a melhorar a competitividade e a qualidade da produção;
- Fazer um apelo aos parceiros sociais para promoverem estas fórmulas durante as suas negociações e fazer referência aos efeitos positivos esperados destas fórmulas sobre a produtividade, flexibilidade salarial, emprego e envolvimento dos empregados;
- Evitar riscos irresponsáveis para os empregados no caso da emissão de acções para os mesmos, quando as empresas têm problemas económicos e financeiros;
- Afrontar os problemas com fórmulas intracomunitárias subsidiárias em diversas circunstâncias nacionais mediante a promoção do intercâmbio de informações sobre as


diferentes regras e procedimentos das PEPPER nos Estados-membros;

- Promover o desenvolvimento de modelos e planos claros e compreensíveis para a introdução de regimes que sejam geríveis e compreensíveis pelos gestores e pelos trabalhadores, de forma a evitar o carácter complexo e especializado das fórmulas PEPPER.
- Estimular o intercâmbio de informações entre os Estados-membros, através do desenvolvimento de projectos de demonstração sobre as experiências bem sucedidas e da promoção do intercâmbio de informações em encontros e conferências, e outras comunicações. Estas acções devem, de preferência, dirigir-se aos parceiros sociais;

I INTRODUÇÃO

1. Âmbito e objectivos

A Recomendação do Conselho (92/443/CEE), de 27 de Julho de 1992, relativa à promoção da participação dos trabalhadores assalariados nos lucros e nos resultados das empresas (incluindo a participação no capital) encarrega a Comissão de preparar um relatório no prazo de quatro anos a contar da data da sua adopção. Este relatório foi preparado com base nas respostas dadas pelos Estados-membros a um questionário sobre acções possíveis com base nas recomendações.

O Memorando Explicativo da Recomendação de Julho de 1992 contém uma extensa descrição do contexto em que a recomendação foi feita. No processo de preparação deste instrumento comunitário de Julho de 1992, a Comissão financiou um projecto de investigação com o objectivo específico de conseguir um bom panorama da situação relativa à participação financeira dos trabalhadores assalariados nas CE. Os resultados deste projecto foram descritos no chamado "Relatório PEPPER" (sendo PEPPER a sigla de "Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results")¹.

A Recomendação de Julho de 1992 baseava-se, em grande medida, neste relatório. A recomendação convidava os países membros a reconhecerem os benefícios de um mais amplo uso de fórmulas destinadas a aumentar a participação dos trabalhadores assalariados nos lucros e nos resultados das empresas, através da distribuição de lucros, da participação no capital ou de uma combinação de ambas, tendo em consideração as responsabilidades dos parceiros sociais, de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais. O documento recomendava aos Estados-membros:

- que garantam que as estruturas jurídicas são adequadas para permitir a introdução de fórmulas de participação financeira referidas na recomendação;
- que considerem a possibilidade de conceder incentivos, como, por exemplo, benefícios fiscais ou outros benefícios financeiros, para incentivar a introdução de certas fórmulas de participação;
- que incentivem a utilização dessas fórmulas, facilitando a prestação de informações adequadas a todas as partes interessadas;
- que tenham em conta a experiência adquirida nos outros Estados-membros quando escolherem as fórmulas de participação a promover;

¹ Publicação: Suplemento 3/91 de Europa Social.

- 
- que zelem por que, no âmbito das disposições legislativas e regulamentares, bem como da prática eventualmente em vigor nos Estados-membros, as partes interessadas possam dispor de uma ampla gama de opções ou modalidades cuja aplicação seja, quando for conveniente, objecto de consultas entre as entidades patronais e os trabalhadores assalariados ou os seus representantes;
 - que zelem por que essa escolha possa ser feita a um nível que, tendo em conta as legislações e/ou as práticas nacionais em matéria de negociações colectivas, seja o mais próximo possível do trabalhador assalariado e da empresa;
 - que considerem e/ou incentivem a tomada em consideração das questões definidas no anexo da recomendação (ver anexo II) aquando da preparação de novas fórmulas de participação financeira ou da revisão das existentes;
 - que examinem, passado um período de três anos a contar da adopção da recomendação, os dados disponíveis a nível nacional sobre o desenvolvimento da participação financeira dos trabalhadores assalariados e comuniquem os resultados à Comissão;
 - que sensibilizem os parceiros sociais para os pontos anteriores.

Finalmente, a Comissão disse pretender apresentar ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social um relatório sobre a aplicação das recomendações, com base nas informações que lhe fossem prestadas pelos Estados-membros. O questionário distribuído aos Estados-membros inquiria acerca de desenvolvimentos e quaisquer acções relativas às recomendações acima indicadas.

Em geral, o objectivo deste relatório é dar um panorama das formas como os Estados-membros desenvolveram fórmulas e realizaram acções para promover a participação dos trabalhadores assalariados nos lucros e nos resultados das empresas desde a recomendação do Conselho adoptada em 1992.

2. Panorama das fórmulas de participação financeira dos assalariados

Existe uma vasta gama de formas de participação dos assalariados nos resultados das empresas. Essas formas podem agrupar-se em duas categorias principais, que podem coexistir ou não e, em alguns casos, sobrepor-se: participação nos lucros e participação no capital².

A - Participação nos lucros

A "participação nos lucros", no sentido restrito, implica a partilha dos lucros entre os fornecedores de capital e de trabalho, dando aos assalariados, além de um salário fixo, uma parte variável de rendimento directamente ligada aos lucros ou a outra medida dos resultados da empresa.

A participação nos lucros dá aos assalariados uma gratificação regular paga a partir de lucros que seriam normalmente afectados ao capital, mas, ao contrário das gratificações tradicionais ligadas ao desempenho individual (por exemplo, salários em função do trabalho realizado), a participação nos lucros é um regime colectivo aplicado a todos ou a um grande grupo de assalariados. Na prática, a participação nos lucros pode assumir várias formas. Ao nível da empresa, pode dar aos assalariados vantagens imediatas ou diferidas; pode ser paga em dinheiro, em acções da empresa ou outros títulos; ou pode assumir a forma da atribuição de fundos específicos investidos em benefício dos assalariados. A níveis superiores, a participação nos lucros assume a forma de fundos de assalariados a nível nacional ou regional.

A participação nos lucros paga em dinheiro liga as gratificações dos assalariados directamente a uma medida do desempenho da empresa (lucros, receitas, valor acrescentado ou outra), levando, na maioria dos casos, a um pagamento imediato. No entanto, pode também haver um diferimento, como, por exemplo, se uma dada percentagem dos lucros for afectada a fundos da empresa que são então investidos em nome dos assalariados. Faz-se também uma distinção entre participação nos ganhos e participação nos lucros, embora ambas estejam claramente relacionadas entre si; a participação nos ganhos consiste, geralmente, num sistema de pagamento de incentivos a grupos voltado para a produtividade, redução de custos ou outros critérios, menos abrangentes do que a rentabilidade.

A participação nos lucros com pagamento em acções consiste em dar aos assalariados, em relação aos lucros ou a outra medida do desempenho da empresa, uma certa quantidade das acções da empresa em que trabalham. Essas acções ficam geralmente congeladas num fundo durante um certo período de tempo antes de os trabalhadores poderem dispor das mesmas. Quando as acções estão sujeitas a um período mínimo de retenção, usa-se a designação "participação diferida nos lucros".

² Para mais pormenores sobre a discussão teórica e investigação empírica, ver *The Pepper Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community*, de M. Uvalic, Suplemento 3/91 de Europa Social, Bruxelas, 1991.

B - Participação dos assalariados no capital

A participação dos assalariados no capital prevê a participação dos assalariados nos resultados da empresa de forma indirecta, isto é, com base na participação na propriedade, seja recebendo dividendos, seja pela valorização do capital detido pelos assalariados, seja ainda por uma combinação destas duas formas. Embora estas formas não estejam directamente relacionadas com os lucros da empresa, elas relacionam-se com a rentabilidade da mesma e, deste modo, permitem aos participantes ter vantagens com o crescimento dos lucros da empresa.

A participação dos assalariados no capital pode ser individual ou colectiva. As acções podem ser da empresa onde o assalariado trabalha ou de outra. No entanto, o projecto de recomendação centra-se sobretudo nas fórmulas de participação dos assalariados no capital criadas com a intenção explícita de dar aos assalariados uma fonte adicional de rendimentos relacionada com os resultados da empresa.

A participação dos assalariados no capital pode assumir muitas formas diferentes. Em geral, uma certa percentagem das acções da empresa é reservada para os assalariados e oferecida em condições privilegiadas; em alternativa, os assalariados têm a opção de comprar acções da empresa após um determinado período de tempo, em condições fiscais vantajosas. Outra forma é a constituição de um fundo de benefícios dos assalariados através de Planos de Participação dos Assalariados no Capital (PPAC), que adquirem capital da empresa que é periodicamente afectado à conta do PPAC de cada assalariado. Os "buy-outs" de empresas pelos seus trabalhadores ou assalariados são uma forma especial de participação dos assalariados no capital.

Na literatura especializada, o termo genérico "participação dos assalariados no capital" é usado frequentemente para designar tanto a participação nos lucros com base em acções como a participação dos assalariados no capital; a expressão "participação nos lucros" é por vezes usada para designar tanto a participação nos lucros no sentido restrito do pagamento feito com base nos lucros como a participação nos lucros com base em acções. A distinção entre participação dos assalariados no capital individual e colectiva também nem sempre está bem delimitada.

Este relatório refere-se, antes de mais, às fórmulas que são: internas (aplicadas dentro de uma empresa); colectivas (abertas a todos ou à maioria dos assalariados); contínuas (aplicadas numa base regular); e que prevêem a participação dos assalariados numa das medidas do desempenho da empresa (quer directa quer indirectamente).

Em resumo pode-se distinguir entre as seguintes fórmulas PEPPER:

- PL: Participação nos lucros
- PLA: Participação nos lucros com base em acções
- PLO: Participação nos lucros com base em obrigações
- PLD: Participação nos lucros com base em dinheiro
- PDL: Participação diferida nos lucros
- PAC: Participação dos assalariados no capital
- OA: Opções por acções

ODA: Opções discricionárias por acções
PPAC: Planos de participação dos assalariados no capital
BOA: "Buy-outs" pelos assalariados

Para as abreviaturas usadas, ver o Anexo 2.

3. Fórmulas PEPPER e seus efeitos

Enquanto a participação dos assalariados na tomada de decisões tem sido amplamente discutida, tem-se dado uma atenção mais limitada à PEPPER. Em particular até ao relatório PEPPER de 1991, pouco se sabia acerca da aplicação concreta, na prática, de fórmulas PEPPER, da sua difusão ou condições. O primeiro relatório PEPPER deu uma primeira visão das práticas seguidas nos Estados-membros, destacando as conclusões principais sobre os efeitos das fórmulas PEPPER no desempenho das empresas.

No estado actual de conhecimentos não parece possível dar uma explicação completa das razões pelas quais as empresas adoptam regimes PEPPER. No entanto, encontram-se tais regimes com muito maior frequência em empresas de maiores dimensões e mais rentáveis, multinacionais, empresas do sector financeiro e empresas com apetrechamento acima da média. Um número considerável de elementos sugere que a introdução da participação nos lucros está associada a um aumento do nível de produtividade na empresa.

Efeitos de produtividade

Como o aumento da concorrência nos mercados de produtos levou à procura de um melhor desempenho das empresas, deu-se atenção às formas de remunerar os trabalhadores pela sua produção e não pelo seu tempo de trabalho prestado. A consistência das conclusões sobre o efeito dos incentivos na rentabilidade é notável. A participação nos lucros está associada a níveis mais elevados de produtividade em todos os casos, independentemente dos métodos, modelo e dados utilizados³. A experiência até ao momento sugere que as fórmulas com base em dinheiro podem ter tido efeitos de incentivo mais significativos do que as fórmulas com base em acções, o que é apoiado tanto por estimativas econométricas como por inquéritos às reacções⁴. Para atingir os mesmos efeitos benéficos que as fórmulas com base em dinheiro, as empresas que constituem fórmulas com base em acções teriam de oferecer condições mais generosas do que tem sido o caso até à data.

Flexibilidade salarial e emprego

Os efeitos da participação nos lucros sobre o emprego através de uma maior flexibilidade

³ Ver relatório PEPPER (1991), p. 187-188; OCDE (1995) *Employment Outlook*. Paris, Julho de 1995, p. 160; para o Reino Unido, ver: Wadhwhani and Wall (1990); e Cable and Wilson (1990).

⁴ Ver relatório PEPPER (1991), p. 187.

salarial são muito mais discutíveis, uma vez que os dados econométricos são inconclusivos. Por um lado, alguns dados anteriores relativos ao Reino Unido sugeriam que a participação nos lucros tem um efeito positivo e significativo no emprego, mas estimativas mais recentes mostram que a dimensão do efeito não é necessariamente grande. Por outro lado, dados relativos à França sugerem que a participação nos lucros tem resultado em maior flexibilidade salarial, em ajustamentos menos frequentes no emprego e num crescimento do emprego mais elevado e mais estável. Para os Estados Unidos, há alguns elementos que mostram que as empresas com fórmulas de participação nos lucros apresentam uma menor variabilidade do emprego ao longo do ciclo⁵.

Estes resultados sobre a produtividade e a flexibilidade salarial poderiam ter, pelo menos, dois efeitos benéficos que favorecem a atenção e apoio das políticas públicas. Em primeiro lugar, reduziria o nível de desemprego. Em segundo lugar, aumentaria o grau de ligação entre os assalariados e as suas empresas, incentivando a formação de capacidades. O relatório PEPPER de 1991 refere que a incidência da PEPPER é ainda comparativamente baixa, apesar de um crescimento recente em alguns casos. Dadas as suas vantagens potenciais, isto é surpreendente e sublinha a importância de esforços para incentivar o fluxo de informação relevante, tanto sobre fórmulas como sobre formas adequadas de introduzir fórmulas em diferentes tipos de empresas e em diferentes circunstâncias nacionais. Alguns estudos, por exemplo, assinalaram que os ganhos de produtividade ocorrerão mais provavelmente em empresas com uma atmosfera de participação, ou seja, com mais envolvimento dos assalariados em geral (democracia industrial e participação directa). Nos últimos anos tem havido mais discussão⁶ acerca das oportunidades potenciais de políticas e acções públicas a outros níveis para promover o envolvimento dos assalariados.

Papel dos governos

Além dos argumentos acima apresentados a favor das fórmulas PEPPER, pode fazer-se referência a um importante argumento do memorando explicativo da proposta da Comissão para a recomendação de Julho de 1992. O desenvolvimento de fórmulas de participação financeira é fortemente influenciado pela acção governamental. Os governos são os primeiros responsáveis pela criação de um quadro jurídico e fiscal que favoreça tais fórmulas, mas podem também impedir a sua introdução. Isto é ilustrado pela conclusão do relatório PEPPER relativa aos

⁵ Ver OCDE (1995), p. 160; para o Reino Unido, ver: Bradley and Estrin (1992).

⁶ Ver, por exemplo, Ida Regalia (1995) *Humanize Work and Increase Profitability? Direct participation in organisational change viewed by the social partners in Europe*. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Dublin; e o seguimento do Livro Branco **Crescimento, Competitividade, Emprego**, do Grupo de Trabalho de Peritos *Flexibilidade e Organização do Trabalho*. Relatório de G. Bosch, Suplemento 1/95 de Europa Social, Bruxelas, 1995.

países onde um tipo particular de fórmula de participação financeira foi incentivado pelo governo. As fórmulas com mais frequência introduzidas pelas empresas são, de facto, as promovidas através de medidas governamentais oficiais. Em particular, a existência de incentivos fiscais faz uma grande diferença. Tais incentivos podem ser necessários apenas temporariamente: uma vez que a fórmula aplicada ganhe uma certa dinâmica, o incentivo pode, frequentemente, ser reduzido ou eliminado. As conclusões do relatório PEPPER sugerem que as vantagens potenciais das fórmulas de participação financeira são fortemente ampliadas pelos incentivos fiscais.

Finalmente, os governos podem incentivar a utilização de fórmulas de participação financeira fornecendo informação adequada a todas as partes potencialmente interessadas, incluindo, em particular, informações sobre a experiência adquirida em outros Estados-membros.

Diferentes posições governamentais oficiais nos diversos Estados-membros têm de ser vistas num contexto de tradições diversas e, especialmente, de grandes diferenças na experiência real prática no que respeita a fórmulas de participação financeira. Em 1991, referia-se que, em França e no Reino Unido, as políticas governamentais tinham incentivado activamente a utilização de fórmulas de participação financeira durante um número considerável de anos. Na Bélgica, Dinamarca, Alemanha, Grécia, Irlanda, Itália e Países Baixos, fórmulas de participação financeira de vários tipos tinham sido objecto de debate nacional, mas o apoio governamental tinha sido limitado ou inexistente ou apenas surgiu recentemente. Uma importante questão nas discussões políticas em muitos países tem sido e, em certa medida, continua a ser, se devem ser incentivadas fórmulas a nível de empresa ou fórmulas colectivas mais centrais. Na Dinamarca, Alemanha e Itália, em particular, a questão dos fundos de assalariados a nível nacional esteve no centro do debate, mas, devido à ausência de um consenso geral e a um apoio insuficiente de disposições colectivas obrigatórias, nenhuma das propostas avançadas tinha sido adoptada. No Luxemburgo, Portugal e Espanha, a questão da participação financeira apenas tem recebido, até ao momento, uma atenção limitada, não tendo estado entre as questões prioritárias para discussão entre os parceiros sociais. No capítulo seguinte analisaremos se, em alguns destes países, aumentou o interesse pela participação financeira.

II PANORAMA DA SITUAÇÃO NOS ESTADOS-MEMBROS

Este capítulo dá um panorama da situação em cada Estado-membro. Os quadros gerais PEPPER incluídos neste capítulo apresentam a difusão das fórmulas nos Estados-membros.

Bélgica

Desde a adopção da recomendação da UE sobre as fórmulas PEPPER em 1992, o governo belga não teve novas iniciativas para a promoção da participação financeira dos assalariados. O crescimento da participação financeira na Bélgica é também dificultado pela falta de um quadro jurídico coerente e específico e de incentivos fiscais, especialmente para a participação nos lucros.

Desde 1994 até finais de 1996, o governo belga impediu mesmo a continuação do crescimento de fórmulas, proibindo o estabelecimento de novos planos de participação financeira no contexto do congelamento geral de salários.

No entanto, desde Junho de 1995, ao abrigo do novo programa governamental, a participação financeira está a ser activamente discutida na Bélgica, com a análise pelo governo de medidas legislativas para incentivar a participação nos lucros, como parte da política de rendimentos e da moderação salarial para estimular o emprego. Estes planos, embora ainda pouco claros, estão agora a ser discutidos pelos parceiros sociais no contexto de uma revisão da lei sobre a concorrência de 1989 e do sistema de determinação dos salários.

A legislação actual oferece deduções fiscais pela aquisição de novas acções por parte dos assalariados na empresa onde trabalham, acções essas que não podem ser vendidas antes de cinco anos, e regulamenta algumas formas de participação dos assalariados no capital, como, por exemplo, as emissões de novas acções reservadas aos assalariados em termos preferenciais, e planos de opções sobre acções. Não há legislação específica nem incentivos fiscais para a participação nos lucros, quer em dinheiro quer diferida.

Não há estatísticas disponíveis sobre a difusão de fórmulas PEPPER na Bélgica. Um inquérito realizado em 1991-1992 indicava que as fórmulas de participação no capital estavam mais difundidas do que os planos de participação nos lucros. São aplicadas em vários sectores, mas parecem ser mais usuais em grandes empresas industriais e comerciais, no sector financeiro e em empresas multinacionais. Na Bélgica, as fórmulas PEPPER são, na maioria dos casos, estabelecidas por iniciativa da gestão e, em menor grau, em resultado de negociações colectivas.

Até ao ano passado, o governo belga continuava muito passivo quanto à promoção de fórmulas PEPPER. A experiência de outros países da UE apenas serviu como inspiração para algumas propostas de leis formuladas nos anos 90.

QUADRO GERAL PEPPER Nº 1

País	Situação geral:	Legislação		Difusão das fórmulas PEPPER				Variação 1991-1995
		Leis específicas e Ano de introdução	Benefícios fiscais	Tipos mais frequentes	Nº de fórmulas/empresas envolvidas	Assalariados envolvidos	Benefícios dos assalariados ou ganho por acção/por assalariado	
Bélgica	Desfavorável, mas actualmente em discussão; PL e PAC proibidas devido ao congelamento de salários	PAC: (1983,1986) OA: (1984,1990) Ofertas de acções preferenciais (lei de 1991)	Bastante limitados, especialmente para PAC e OA	PAC	Empresas cotadas	1994: 36.900 assalariados	d.n.d.	d.n.d.
				Vários PLD e PDL, incluindo certificados de PL	Multinacionais; sector financeiro; 10% das grandes empresas (inquérito)	d.n.d.	5% dos ganhos distribuíveis; cerca de 1,5% a 6% do salário	Planos governamentais para legislação sobre PL num futuro próximo
Dinamarca	Discussão em 1994	Sobre PLA e PAC (desde 1958)	Alguns para PLA e PLO e PAC	PLO	27 (1995)	d.n.d.	d.n.d.	interesse modesto mas relativamente constante
				PAC	16 (1994)	d.n.d.	d.n.d.	
				PLA	d.n.d.	d.n.d.	d.n.d.	
Alemanha	Favorável, excepto para PLD; apelo aos parceiros sociais	Algumas sobre PAC; alterações menores: 1994	Apenas para PAC,	PAC e PDL	1.500-2.000 empresas	cerca de 1,5 milhões (inventário 1994)	300 DM por ano=0,6% do salário médio ilíquido	ligeiro aumento
Grécia	Nenhuma discussão	Algumas sobre PLD (1984) e PAC (1987)	Substanciais, tanto para empresas como para assalariados	d.n.d.	d.n.d.	d.n.d.	d.n.d.	d.n.d.
Espanha	Apelo aos parceiros sociais	Apenas disposições gerais no estatuto dos trabalhadores e BOA (1986)	Pequenos, excepto para BOA	PLD	Nº de acordos colectivos com cláusulas sobre PLD: 1.087 (1994)	Abrangidos por estes acordos: 1,8 milhões	d.n.d.	ligeira diminuição

d.n.d. = dados não disponíveis; para as abreviaturas utilizadas, ver o anexo 1 deste relatório

Dinamarca

Na Dinamarca, os fundos de assalariados a nível nacional foram intensamente discutidos nos anos setenta e oitenta, mas nenhuma das propostas foi implementada. A Dinamarca não tem actualmente legislação destinada a incentivar a participação nos lucros com base em dinheiro e pensa-se que a sua incidência é baixa.

Existem, no entanto, três fórmulas PEPPER: duas baseadas em acções (PLA) e (PAC) e uma em obrigações (PLO). Todas as fórmulas são voluntárias no sentido de que cabe à empresa solicitar autorização para as aplicar (as fórmulas envolvem alguns benefícios fiscais, pelo que carecem de aprovação do ministro dos impostos).

O segundo tipo de fórmula baseada em acções foi introduzido em 1987 e permite que sejam atribuídas a cada assalariado acções num valor até DKR 6.000 por ano (até ao limite de 10 por cento da remuneração). As acções devem permanecer na posse dos trabalhadores durante 7 anos, não sendo tributadas aquando da atribuição, mas estando sujeitas às regras normais aplicáveis à tributação dos lucros no momento da transacção.

Não existem estatísticas sobre o número de trabalhadores abrangidos, mas é o seguinte o número de fórmulas:

1987: 6	1991: 14
1998: 10	1992: 16
1989: 20	1993: 16
1990: 20	1994: 16

Não há dados relativos a 1995.

Desde 1958 que é possível emitir obrigações para os trabalhadores isentas de encargos e de impostos. No entanto, os trabalhadores têm de pagar impostos sobre os dividendos. A partir de 1 de Janeiro de 1996 não existem implicações fiscais para o empregador até ao limite de DKR 1.800 por trabalhador. Se o valor das obrigações exceder este montante, o empregador paga 45% de imposto. Para compensar, o empregador pode deduzir dos impostos o custo total, ou seja o valor das obrigações mais 45% de imposto e os dividendos.

Para ser aprovada, uma fórmula deve ser aberta a todos os trabalhadores e o valor das obrigações mais os 45% de imposto e os dividendos não podem exceder 10% da remuneração anual do trabalhador. As obrigações devem ficar na posse do trabalhador durante 5 anos.

Não existem estatísticas sobre o número de trabalhadores abrangidos por emissões de obrigações para os trabalhadores, sendo o número de fórmulas o seguinte:

1992: 32
1993: 25
1994: 28
1995: 27

1996: 5 (apenas primeiro trimestre)

É difícil apresentar uma panorâmica da difusão das fórmulas PEPPER na Dinamarca, uma vez que apenas os que foram atrás mencionados (que necessitam de autorização) são registados. Do mesmo modo, não existem estatísticas do número de trabalhadores abrangidos. O número de fórmulas autorizadas sugere uma utilização relativamente constante mas modesta das fórmulas PEPPER.

Nos últimos anos foi constituído um certo número de empresas anónimas no sector estatal. A operação de cada empresa está sujeita às condições do mercado e as leis que criam estas empresas prevêm a possibilidade da emissão de acções para os assalariados. Além disso, é possível, no sector estatal, pagar aos assalariados remunerações dependentes do desempenho.

Alemanha

A legislação alemã não prevê incentivos para a participação nos lucros. No entanto, há um conjunto considerável de regulamentações com vista a incentivar a participação no capital e a acumulação de capital por parte dos assalariados. Directrizes directas para as partes interessadas não são consideradas como sendo uma responsabilidade do governo alemão. As poupanças dos assalariados são investidas segundo acordos com os trabalhadores. Os parceiros sociais podem desenvolver o seu próprio tipo de fórmula. O governo alemão tomou recentemente a iniciativa de desenvolver regulamentações legislativas em que, no contexto de acordos centrais entre os parceiros sociais, podiam ser promovidas, desenvolvidas, divulgadas e apoiadas fórmulas ao nível de cada empresa.

A regulamentação oferece incentivos relacionados com a poupança de cada trabalhador. São oferecidas concessões a quem tem baixos rendimentos (solteiros: até 27.000 DM; casados: até 54.000 DM de rendimento anual) e, no caso de a participação se realizar numa fórmula específica de investimento, durante um período mínimo de retenção de 6 anos.

As concessões oferecidas consistem numa pequena gratificação paga pelo Estado que monta a 10% do dinheiro investido em capital produtivo, até um máximo de 936 DM por ano.

Além disso, a lei do imposto sobre os rendimentos permite aos assalariados a quem os empregadores ofereçam acções a preço reduzido obter uma isenção fiscal e pagamentos da segurança social até um montante isento máximo de DM 300, na condição de as empresas subsidiarem a aquisição das acções para assalariados até 50% do valor dos juros e de essas acções serem congeladas por um período de 6 anos.

Ao passo que a Alemanha não faz qualquer concessão para fórmulas de participação nos lucros com base em dinheiro, estas são relativamente comuns no pequeno número de empresas que têm também fórmulas diferidas ou fórmulas baseadas em acções. O número de fórmulas na Alemanha tem variado muito ligeiramente. Não estão disponíveis valores específicos sobre o número de fórmulas de participação nos lucros em geral. O valor do capital detido pelos assalariados subiu de DM 15.000 milhões para DM 20.000 milhões. Outras fontes referem um

ligeiro aumento no número de assalariados abrangidos.

Em 1995, o governo alemão apelou aos parceiros sociais no sentido de considerarem a participação dos assalariados no capital e outras fórmulas afins como parte dos acordos salariais. As possíveis vantagens dessa política salarial para o crescimento do emprego, um rendimento mais equitativo e a distribuição do capital foram também sublinhadas em novas iniciativas visando a participação dos assalariados no capital. O governo alemão tentou convencer os parceiros sociais a incentivar essas fórmulas, mas, apesar desse apelo, o seu uso não está muito divulgado na Alemanha. Pensa-se que a situação é ainda pior na antiga Alemanha Oriental. O governo alemão refere a necessidade de novas iniciativas dos parceiros sociais para ajudar a criar um ambiente para os investimentos por parte dos assalariados do sector privado, no sentido de promoverem o crescimento do emprego, de incentivarem a participação dos assalariados no capital e de melhorarem o envolvimento dos assalariados na empresa.

Grécia

Durante os anos 80, e em especial após 1987, o governo grego apoiou activamente fórmulas PEPPER através de legislação que oferecia incentivos fiscais tanto às empresas como aos assalariados. Existe um quadro jurídico especial para a participação dos assalariados tanto nos lucros como nos activos das empresas. As suas disposições regulamentam dois tipos principais de fórmulas PEPPER, nomeadamente, a participação nos lucros com base em dinheiro e a participação dos assalariados no capital. As fórmulas são voluntárias. A partir de 1990 não foram referidas regulamentações específicas.

As empresas são autorizadas a distribuir parte dos seus rendimentos líquidos ou lucros aos seus assalariados, em dinheiro. Essa parte não pode exceder 15% dos lucros líquidos anuais em cada ano financeiro. As empresas que adoptem este regime são obrigadas a elaborar uma lista dos beneficiários e dos montantes concedidos a cada assalariado, uma cópia da qual tem de ser enviada à comissão de trabalhadores. Tanto os assalariados como a empresa recebem benefícios fiscais. Os benefícios dos assalariados são considerados como rendimento de bens móveis. Os lucros distribuídos não são incluídos nas contribuições dos assalariados para a segurança social e, desde 1990, estes lucros distribuídos estão ainda isentos das contribuições dos empregadores para a segurança social.

As empresas são também autorizadas a distribuir acções ao seu pessoal ou ao pessoal de empresas subsidiárias. Para os assalariados, os rendimentos derivados destas acções estão isentos de impostos e de encargos sociais, ao passo que os pagamentos de dividendos e de juros sobre acções distribuídas ao pessoal estão sujeitos ao imposto sobre os rendimentos de bens móveis. Para a empresa, o capital afectado às acções a distribuir aos assalariados está isento de imposto, mas não pode exceder 20% dos lucros.

A atitude geral é a de que as partes interessadas (empregadores e trabalhadores) podem fazer acordos para promover estas fórmulas a nível nacional, local, sectorial ou profissional. As entidades envolvidas são responsáveis por quaisquer acordos feitos relativamente a disposições específicas e práticas subsequentes. Além disso, as partes podem também introduzir

disposições por meio de contratos e regulamentações individuais. Os acordos colectivos de trabalho podem incluir opções.

Espanha

Na Espanha, as disposições relativas a pagamentos extraordinários são regulamentadas pelo Estatuto dos Trabalhadores. Não há qualquer discussão de política específica ou actividades relativas a fórmulas PEPPER. A legislação espanhola não oferece a possibilidade de introduzir a participação dos assalariados nos lucros da empresa, mesmo não havendo benefícios especiais nem para as empresas nem para os assalariados. Uma lei de 1986 regula os "buy-outs" pelos assalariados. Não há projectos para introduzir legislação que altere estas disposições fiscais.

Os lucros podem ser distribuídos de duas formas diferentes: como remuneração directa do trabalho ou através da constituição de fundos para fins colectivos específicos. Segundo a lei fiscal das empresas, estes lucros são considerados como custos laborais, se se verificarem duas condições: que essa remuneração esteja incluída em acordos colectivos e que o motivo da remuneração seja o trabalho efectuado. Para a afectação de fundos, categorias específicas são tratadas como despesas passíveis de redução. Do ponto de vista fiscal, os pagamentos feitos aos assalariados com base nos lucros são tratados como salários normais.

Desde 1986, os assalariados podem adquirir empresas, as chamadas empresas dos trabalhadores (SSAALL). Este tipo de empresa na posse dos trabalhadores, em que um mínimo de 51% do capital é detido pelos seus assalariados, pode, em certas condições, ter direito a 99% de isenção fiscal no que respeita ao imposto de transferência de capitais.

Não há estatísticas específicas sobre as fórmulas. Informações gerais sobre o conteúdo de acordos colectivos que incluem cláusulas sobre participação financeira sugerem uma ligeira diminuição do número de cláusulas relativas a gratificações directamente relacionadas com a produtividade. Uma análise fiscal revelou que são sobretudo as grandes empresas que utilizam este tipo de incentivo para os seus trabalhadores.

Em resultado do pequeno número de regras nesta área em Espanha, os parceiros sociais escolhem qual a fórmula de participação particular que pretendem usar. É através de acordos colectivos e de contratos individuais de emprego que é fixado o tipo de participação que as empresas e os assalariados consideram adequado. Um critério básico, em todos os casos, é que a participação não deve ser parte do salário de base, mas sim um suplemento ao mesmo. Ultimamente, nas negociações actualmente em curso, está a ter-se em conta a proposta governamental de ligar os aumentos salariais a melhorias de produtividade, o que é um importante avanço.

França

Em resultado do contínuo apoio governamental à participação financeira dos assalariados desde

o final dos anos 50, a legislação francesa fornece um quadro jurídico e generosas vantagens fiscais para uma série de formas de participação financeira: participação voluntária nos lucros com base em dinheiro, participação diferida nos lucros, participação dos assalariados no capital e planos de poupanças das empresas. O consenso político quanto ao facto de as fórmulas PEPPER deverem continuar a ser incentivadas através de políticas governamentais oficiais levou a novas iniciativas legislativas em 1993 e em 1994. O principal objectivo era dar à participação financeira um novo ímpeto, removendo alguns obstáculos que vinham da legislação de 1990, simplificar regulamentações existentes no quadro legislativo de 1986 e alargar os incentivos fiscais.

Além dos benefícios fiscais já substanciais, a lei de 1994 aumentou particularmente as vantagens fiscais para a participação diferida nos lucros e os planos de poupanças das empresas. Estas medidas, que visam incentivar as poupanças de longo prazo e o investimento, combinam-se, nomeadamente, na mesma lei, com medidas específicas para estimular o consumo de curto prazo e incentivar a partilha do trabalho através da participação nos lucros.

Em França, a participação nos lucros com base em dinheiro pretende fornecer um suplemento aos salários de base ligado a uma medida do desempenho económico da empresa. A lei de 1994 reforçou e adaptou algumas das condições a observar para a isenção fiscal (incluindo contribuições para a segurança social), tais como:

- o carácter colectivo e variável da fórmula;
- o princípio de não-substituição com outras formas de remuneração;
- o aumento para 20% da proporção máxima do volume salarial total bruto afectado à participação nos lucros (10% desde 1990);
- o princípio dos cálculos uniformes para todas as categorias de assalariados.

Actualmente, mais de 2,5 milhões de assalariados são abrangidos por cerca de 8.000 acordos de participação nos lucros com base em dinheiro. Após um período de expansão espectacular na segunda metade dos anos 80, o número de acordos diminuiu marcadamente no início da década de 90, em virtude de alguns alargamentos do regime diferido obrigatório às empresas de menores dimensões. Desde 1993, algumas fórmulas de participação nos lucros com base em dinheiro aumentaram de novo. Têm-se verificado grandes disparidades no montante da gratificação em diferentes sectores e em empresas de diferentes dimensões.

A participação diferida nos lucros tem sido um importante veículo da participação financeira em França. A França é o único país europeu onde a participação nos lucros da empresa é obrigatória para as empresas de uma certa dimensão. Todas as empresas com um mínimo de 50 assalariados (100 em 1990) devem constituir um fundo de participação diferida nos lucros. Isto explica por que razão a França é também o país europeu onde a participação financeira está mais difundida. Os assalariados apenas podem receber os montantes acumulados à sua disposição após 5 (ou 3) anos. Os montantes estão então isentos do imposto sobre os rendimentos e de contribuições para a segurança social (parcialmente).

[REDACTED]

A lei de 1994 alargou as fórmulas de participação diferida nos lucros às empresas de menores dimensões (menos de 51 assalariados), que aplicam a fórmula numa base voluntária, e aumentou também os incentivos fiscais para estas empresas. Em 1994, a participação aumentou para cerca de 16.000 acordos, abrangendo mais de 19.000 empresas e mais de 5 milhões de assalariados.

Além das adaptações feitas, a nova lei de 1994 introduziu algumas notáveis novas medidas, inspiradas pela democracia industrial e por desenvolvimentos macroeconómicos, tais como:

- o incentivo da participação dos accionistas-assalariados na gestão da empresa;
- a possibilidade de introduzir uma "conta de poupança a prazo" por acordo colectivo, permitindo aos assalariados converter as suas gratificações da participação nos lucros em tempo livre remunerado;
- a possibilidade de as empresas "descongelarem" os seus fundos de participação diferida nos lucros para a compra de um novo automóvel ou obras de construção;
- a criação do Conselho Superior da Participação (CSP).

A criação do CSP ilustra a importância da questão da participação (financeira) dos assalariados para o governo francês. Os principais objectivos e responsabilidades do Conselho são fiscalizar a aplicação da participação financeira e da participação na gestão por parte das empresas francesas, coordenar todas as iniciativas com vista à continuação do seu alargamento e elaborar um relatório anual para o primeiro ministro e o parlamento resumindo todos os desenvolvimentos nos planos de participação financeira (participação voluntária e obrigatória nos lucros e planos de poupanças das empresas) e na negociação salarial nas empresas onde tenham sido concluídos acordos voluntários de participação nos lucros.

O envolvimento e a participação dos parceiros sociais foram activados pela apresentação de um relatório anual sobre a utilização das fórmulas promovidas pelo governo e pela publicação de brochuras sobre a participação financeira pelo Ministério do Trabalho. Um novo desenvolvimento possível que poderia resultar das actuais discussões no Conselho Superior seria o alargamento dos planos de poupanças das empresas a planos de poupanças para a reforma.

QUADRO GERAL PEPPER Nº 2

País	Atitude geral:	Legislação		Difusão das fórmulas PEPPER				Variação 1991-1995
		Leis específicas e Ano de introdução	Benefícios fiscais	Tipos mais frequentes	Nº de fórmulas/empresas envolvidas	Assalariados envolvidos	Benefícios dos assalariados ou ganho por acção/por assalariado	
França	Muito favorável e discutida	Desde 1995, sobre PLD e, desde 1967/70, sobre PDL, OA e PAC; diversas alterações; importantes melhorias na legislação em 1994	Substanciais, tanto para as empresas como para os assalariados; novas melhorias em 1994	PDL	19.000 empresas e 15.780 acordos	1993: 5,15 milhões	Média, PL: 4,2% dos rendimentos	Aumento substancial
				PLD	8.800 acordos	2,5 milhões	Média: 2,9% dos rendimentos	Aumento substancial
				PAC		0,75 milhões	d.n.d.	
				ODA	200 empresas cotadas	d.n.d.	d.n.d.	
				BOA	600 desde 1984-1990; 55 desde 1992 (estimativa)	d.n.d.	d.n.d.	
				PLD	2500 a 3000	d.n.d.	d.n.d.	
Irlanda	Discutida no Programa Nacional	Apenas para PAC, PLO e OA	Melhoria considerável em 1995	PAC, PLA e OA	d.n.d.	d. n.d.	d.n.d.	Espera-se um aumento
Itália	Actualmente discutida; apelo aos parceiros sociais (1993)	Algumas disposições no Código Civil e no Estatuto dos Trabalhadores	Sem incentivos	PL	300 fórmulas (estimativa 1991); Inquérito: em 21% das empresas, incentivos para os assalariados com base na produtividade	900.000 (estimativa 1991) cerca de 6% dos assalariados	d.n.d.	Desconhecido
				OA	Empresas cotadas (privatizadas)	d.n.d.	d.n.d.	Ligeiro aumento

d.n.d. = dados não disponíveis; para as abreviaturas utilizadas, ver o anexo 1 deste relatório

Irlanda

A legislação relativa às fórmulas PEPPER aprovadas na Irlanda consiste, essencialmente, na Lei Financeira de 1982 e na Lei Financeira de 1986. Ao abrigo dessas fórmulas, conforme aprovado pelos Comissários dos Rendimentos, as empresas podem atribuir acções aos seus assalariados. Estes estão, dentro de certas condições, isentos de encargos fiscais sobre o valor inicial e crescimento subsequente das acções. Não há disposições jurídicas específicas para a participação nos lucros com base em dinheiro.

A legislação concede facilidades fiscais aos participantes em fórmulas aprovadas de participação nos lucros com base em acções e de opções por acções. As Leis Financeiras de 1982 e 1986 introduziram concessões fiscais para os assalariados e suas empresas, mediante a obrigação de constituírem um fundo que adquire as acções em nome dos assalariados. Para obterem isenção integral do imposto sobre os rendimentos, as acções têm de permanecer no fundo durante 5 anos. A Lei Financeira de 1995 aumentou de £2.000 para £10.000 o limite anual de isenção para as fórmulas aprovadas de participação dos assalariados nos lucros. Este substancial aumento no limite de isenção deverá gerar um aumento correspondente do número de fórmulas aprovadas de participação nos lucros, promovendo assim uma maior participação dos assalariados na propriedade das suas empresas, com os consequentes benefícios de maior produtividade, melhores relações de trabalho, etc.

No seguimento das alterações introduzidas pela Lei Financeira de 1995, espera-se um aumento significativo da utilização de fórmulas PEPPER. A adopção de fórmulas de retenção de acções pelos assalariados foi alvo de maior atenção, tendo em consideração a recente participação dos assalariados no capital de um certo número de organizações semiestatais de destaque.

Ao abrigo de um Programa Nacional em curso na Irlanda, o Programa para a Competitividade e o Trabalho (que é um programa acordado a nível nacional entre o governo e os parceiros sociais), tanto o governo como os parceiros sociais se comprometem a divulgar e incentivar a adopção de um certo número de iniciativas relativas ao nível de emprego, incluindo o envolvimento por parte dos assalariados. No entanto, em última instância, cabe ao empregador decidir se uma organização introduz uma fórmula de participação nos lucros ou um acordo de opção por acções.

Itália

As fórmulas relacionadas com a PEPPER tiveram um grande avanço em Itália com o acordo de 23 de Julho de 1993 entre o governo e os parceiros sociais. Este acordo tornou possível ultrapassar o principal obstáculo para uma maior utilização na Itália de fórmulas para promover a participação dos assalariados nos lucros e resultados de uma empresa, ou seja, o sistema de fixação salarial, que dava às empresas pouca margem para elevar as remunerações dos assalariados para além e acima dos aumentos estabelecidos pelos acordos colectivos. Através deste acordo, os parceiros sociais e o governo registaram a necessidade de introduzir todas as medidas necessárias para aumentar a participação dos assalariados no desempenho da empresa, estabelecendo que, a nível da empresa, os montantes pagos estariam relacionados com os resultados económicos da empresa e se baseariam em três indicadores; produtividade,

qualidade e rentabilidade.

Há actualmente duas formas principais de participação: a participação dos assalariados nos resultados ou no capital de uma empresa. Não há incentivos específicos.

Os trabalhadores podem ser remunerados no todo ou em parte através da participação nos lucros ou no rendimento da empresa. As contribuições estão ligadas ao pagamento e não podem exceder 10% (1993). O Código Civil e o Estatuto dos Trabalhadores estipulam que qualquer forma de pagamento feita aos trabalhadores por qualquer motivo tem de ser considerada como parte da remuneração.

Os assalariados dispõem de três formas de participação no capital:

- uma percentagem das acções que a empresa põe no mercado é reservada aos assalariados a um preço inferior ao valor de mercado, mas a maioria dos accionistas pode decidir que essas acções não sejam acompanhadas de direito de voto;
- um número fixo de acções oferecidas aos assalariados no caso de uma oferta pública de acções;
- uma oferta de planos de investimento aos assalariados como parte do pacote das acções que lhes estão reservadas.

Um desenvolvimento interessante que certamente fomentou a participação nos lucros em Itália diz respeito ao que é conhecido como participação directa nas relações empresa-assalariado. Deverão ser lançados planos de qualidade total para estabelecer formas de envolvimento directo dos assalariados nos objectivos de produção da empresa, de forma a salientar, de forma progressiva, a partilha significativa de interesses entre a empresa e os seus assalariados.

Não há, até ao momento, estimativas oficiais da incidência das fórmulas de participação financeira em Itália. Um inquérito realizado em 1991 sobre uma amostra de 104 empresas mostrou que os incentivos aos assalariados, em 21% das empresas, se baseavam exclusivamente na produtividade. Em 62% das empresas, os pagamentos estavam relacionados com a rentabilidade, indicadores de qualidade e indicadores de assiduidade. Na maioria dos casos, esses pagamentos baseavam-se em dados internos da empresa. Estimou-se, a partir de outras fontes, que, em 1991, cerca de 900.000 trabalhadores estavam envolvidos em 300 fórmulas que previam, em maior ou menor grau, a participação nos lucros. Estes números apenas representam 6% do número total de assalariados em Itália.

Nos últimos anos, muitas empresas avançaram no sentido de oferecerem acções aos seus assalariados, nomeadamente empresas dos sectores, bancário, financeiro e de seguros. No ano passado, em particular, a aquisição de acções pelos assalariados foi incentivada aquando da privatização de empresas públicas. Em acordos colectivos de trabalho renovados em 1994 nos sectores da banca, têxteis e vestuário, química, frutas e produtos hortícolas e em vários sectores da indústria transformadora e outras actividades foram criados comités conjuntos para a criação de fundos de benefícios suplementares.

QUADRO GERAL PEPPER Nº 3

País	Atitude geral:	Legislação		Difusão das fórmulas PEPPER				Variação 1991-1995
		Leis específicas e Ano de introdução	Benefícios fiscais	Tipos mais frequentes	Nº de fórmulas/empresas envolvidas	Assalariados envolvidos	Benefícios dos assalariados ou ganho por acção/por assalariado	
Luxemburgo	Discutida; o governo considera iniciativas: proposta de lei sobre PAC	Nenhumas	Nenhum incentivo	PLD	26% das empresas (principalmente bancos) (1995)	d.n.d.	4,5-8% dos lucros líquidos sujeitos a imposto	Ligeiro aumento
Países Baixos	Favorável e discutida	Em 1994, melhoria da legislação sobre PLD, PLO e OA na base de fórmulas de poupanças das empresas	Melhorias substanciais em 1994	PLD	5,2% das empresas	11,5%	5,7% dos rendimentos médios	Aumento do número de assalariados
				OA	d.n.d.	d.n.d.	d.n.d.	Espera-se um aumento devido à integração com fórmulas de poupanças das empresas
				PDL	d.n.d.	d.n.d.	d.n.d.	
Austria	Favorável, mas céptica especialmente no que respeita à PAC	Lei Laboral 1974/revista: 1994; Lei dos Rendimentos 1994	Apenas para PAC	Dados apenas para grandes empresas				
				PAC	20 fórmulas	cerca de 18.000	1%-45% do capital	Espera-se um aumento
				OA	1	400	d.n.d.	Desconhecida
				PPAC	2	cerca de 340	d.n.d.	Desconhecida
				PL	1	d.n.d.	d.n.d.	Desconhecida
Portugal	Poucas discussões	Desde 1989, a lei das privatizações prevê a PAC; PL com base na lei de 1969	Incentivos para as empresas com PL; incentivos PAC para as empresas e os assalariados	PL	d.n.d.	d. n.d.	d.n.d.	Desconhecida

[REDACTED]

				PAC	Empresas cotadas	Accionistas-as salarizados: 12,4% dos accionistas (1994)	d.n.d.	Desde 1989, aumento com a privatização
--	--	--	--	-----	------------------	--	--------	---

d.n.d. = dados não disponíveis; para as abreviaturas utilizadas, ver o anexo 1 deste relatório

Luxemburgo

No Luxemburgo não há ainda estruturas jurídicas para regulamentar ou facilitar a introdução da participação financeira dos assalariados, embora haja um interesse crescente por parte do governo e dos parceiros sociais, nos últimos anos. Actualmente, as opiniões acerca do tipo de fórmulas que deveriam ser incentivadas diferem fortemente entre as partes interessadas.

As propostas para facilitar as fórmulas de participação dos assalariados não são directamente apoiadas nem pelos sindicatos, que temem a perda de controlo da sua independência negocial, nem pelos empregadores. Os empregadores são mais a favor da remuneração flexível, adicionando um elemento variável de remuneração a um salário de base fixa, ao passo que o governo considera a participação nos lucros como sendo um instrumento voluntário e motivador separado das negociações salariais.

Apesar da ausência de um quadro jurídico e de incentivos fiscais, tem-se observado, desde 1990, um crescimento modesto mas real da prática da participação financeira, em comparação com os anos 80. A participação nos lucros em dinheiro está mais espalhada do que a participação no capital e ocorre sobretudo no sector financeiro e como resultado de iniciativas da gestão.

Após pouco interesse nos anos 80, a participação financeira está agora a ser discutida seriamente pelos parceiros sociais e no Parlamento. Até ao momento, o governo não participou no debate, mas está a considerar iniciativas jurídicas para incentivar o crescimento da participação financeira no Luxemburgo.

Países Baixos

Nos anos 80 verificaram-se, a nível nacional, discussões sobre o incentivo de fórmulas PEPPER nos Países Baixos, o que resultou numa proposta detalhada sobre incentivos fiscais para a participação nos lucros. Desde 1 de Janeiro de 1994, foram alteradas várias disposições relativas à participação financeira e melhorados alguns incentivos fiscais, com vista a incentivar os empregadores à constituição de fórmulas financeiras e os assalariados a participar nas mesmas (Lei Vermeend/Vreugdenhil). A base principal da lei é uma fórmula de poupança ou fundo do pessoal. Fornece também uma estrutura jurídica adequada para a participação financeira em geral.

Nos Países Baixos, a variedade de fórmulas de participação nos lucros é limitada, sobretudo em comparação com outros países, como o Reino Unido e a França. Há duas fórmulas diferentes de participação nos lucros para as quais existem incentivos fiscais: participação nos lucros com base em dinheiro e participação diferida nos lucros. No entanto, a participação nos lucros com base em dinheiro parece ser a forma prevalecente. Os empregadores podem, naturalmente, tomar outras medidas para calcular a vantagem da participação nos lucros e, em vez de pagamentos, podem optar por opções sobre acções, etc. Uma característica central da lei de 1994 é a fórmula de poupança-salário. A fórmula de poupança-salário e a fórmula de poupança-prémio são os sistemas de poupança mais importantes praticados pelas empresas.

Ambas as fórmulas foram estabelecidas com o objectivo de moderarem o crescimento salarial anual. Os trabalhadores são incentivados a poupar dinheiro e os empregadores a criar fórmulas, através de incentivos fiscais. É possível usar ambas as fórmulas ao mesmo tempo. As poupanças podem ser convertidas em acções. No entanto, não há relação directa entre as poupanças, por um lado, e o desempenho e os resultados (lucros), por outro lado.

Para incentivar a adesão à participação nos lucros, o governo, em 1994, aumentou o benefício da isenção de imposto e reduziu o período de retenção. Os empregadores que utilizem esta fórmula têm de pagar encargos totais de 20% (em vez de 35% antes de 1994). Em alternativa aos pagamentos, o empregador pode oferecer ao trabalhador uma opção sobre as acções da empresa. O valor total desta opção está limitado a um máximo de HFL 1580 por ano.

As opções sobre acções podem ser parte de uma fórmula de poupança e estão sujeitas aos mesmos incentivos fiscais que a fórmula de poupança-salário. Um requisito adicional é que o valor das opções seja fixado em 7,5% do valor das acções respectivas. Quaisquer rendimentos provenientes da utilização destas opções são afectados a uma conta especial de poupança com um período de retenção de 4 anos. O montante estará isento de impostos até um valor máximo (HFL 1580 em 1995). Este valor máximo será anualmente determinado pelo governo.

Estão em preparação algumas alterações. Neste momento, os empregadores têm de pagar um total de 10% de encargos quando utilizam a fórmula de poupança-salário. Propõe-se que estes encargos sejam reduzidos para 0%, desde que a soma de poupança consista em acções da empresa pertencente ao empregador ou a uma sociedade ligada ao empregador. O segundo ajustamento diz respeito aos 20% de encargos sobre a participação nos lucros com base em dinheiro que os empregadores têm de pagar. Estes encargos podiam ser reduzidos para 10%, mas apenas se o empregador pedir uma redução.

O número total de assalariados que beneficiam da participação nos lucros com base em dinheiro tem aumentado, mas, ao mesmo tempo, o nível de benefício tem caído significativamente. Em 1994, esta fórmula aplicava-se a cerca de 11,5% do total dos assalariados, contra 7,3% em 1993. O benefício total foi, em média, de HFL 2426, em 1994, 5,65% dos rendimentos médios por hora, valor que é cerca de 55% inferior ao benefício médio em 1993. As disposições existentes não discriminam entre homens e mulheres ou outras categorias de beneficiários. Isto não significa, porém, que haja uma igual participação. Conforme referido acima, a amplitude da participação depende de vários aspectos, sendo os níveis salariais os mais importantes. Para cargos com remuneração mais elevada, o benefício é de cerca de 1% dos rendimentos totais médios por hora (incluindo os não-participantes) e, para os cargos de remuneração baixa, menos de 0,3%.

[REDACTED]

Em Dezembro de 1994, cerca de 26% do total dos trabalhadores participava em fórmulas de poupança-salário. Não estão disponíveis informações fiáveis sobre opções de acções e participação dos assalariados no capital.

A introdução de sistemas de participação nos lucros é da responsabilidade dos empregadores. Por este motivo e devido ao facto de, em geral, nem todos os trabalhadores das empresas que praticam fórmulas de participação nos lucros com base em dinheiro terem direito a beneficiar das mesmas, os sindicatos não apoiam a sua introdução. Isto é particularmente verdade se o sistema implicar uma taxa de crescimento mais baixa no nível de salários subjacente ou salários de base mais baixos. Não se dispõe de números para determinar em que medida os regimes de participação nos lucros com base em dinheiro são objecto de negociação colectiva. No entanto, pensa-se que esse valor é baixo.

Áustria

Na Áustria, as fórmulas para promover a participação dos assalariados no capital ou a participação nos lucros com base em acções têm pouco impacto. Apenas existe uma base jurídica para a participação nos lucros. Os parceiros sociais estão cépticos no que respeita às fórmulas com base em acções. De acordo com as leis laborais austríacas, as comissões de trabalhadores e o empregador podem acordar numa fórmula de participação dos lucros. As partes podem desenvolver e regulamentar fórmulas específicas de participação nos lucros, desde que respeitem certas condições. A fórmula não pode ser aplicada aos assalariados individualmente, tendo de sê-lo a nível de toda a empresa.

Na Áustria, a lei permite a gratificação da participação nos lucros para os trabalhadores dos serviços administrativos ("Angestelltengesetz"). O pessoal não pode ser responsabilizado pelos prejuízos da empresa. A lei prevê também que os livros da empresa possam ser inspeccionados pelo pessoal.

Se existe qualquer disposição relativa a isenção fiscal da participação nos lucros, ela não foi referida.

Em geral, a lei permite a participação dos assalariados no capital como parte de acordos colectivos. Desde 1994, a lei permite a distribuição aos assalariados de acções a preço reduzido, sem impostos. O montante máximo isento de imposto é de 10.000 S por ano. Além disso, esta fórmula tem de ser aberta a todo o pessoal ou a um grupo específico do pessoal. Os dividendos estão sujeitos à regulamentação fiscal normal (22% de imposto), com a opção de o montante ser tributado como imposto sobre os rendimentos (o que, na maioria dos casos, beneficia os assalariados). Em 1994 foram rejeitadas disposições fiscais sobre capital e ganhos de capital.

Não há estatísticas sobre a participação dos assalariados no capital ou sobre a participação nos lucros. No entanto, a informação disponível sobre a participação dos assalariados no capital de grandes empresas aponta para um número de cerca de 18.000 assalariados. Pensa-se que este número subirá, uma vez que é muito curto o período decorrido desde que foi concedida a isenção fiscal. A nível de ramo de actividade, as fórmulas PEPPER encontram-se

principalmente na indústria metalúrgica.

Só muito recentemente a questão da PEPPER foi discutida e avaliada pelos representantes dos trabalhadores. Em resultado disso, a Bundesarbeitskammer decidiu tornar a PEPPER parte do programa de formação para os representantes dos trabalhadores e membros das comissões de trabalhadores. No entanto, a experiência mostra que a participação dos assalariados no capital parece só ser implementada quando a empresa passa a ser cotada na bolsa ou quando a empresa tem problemas económicos e financeiros. Em virtude dos grandes riscos que esta última situação impõe aos assalariados, a Bundesarbeitskammer e as comissões de trabalhadores olham estas fórmulas com cepticismo.

Na política de acordos colectivos dos sindicatos, a participação nos lucros é considerada importante para desenvolver uma maior flexibilidade nos sistemas salariais. No entanto, os acordos e discussões relativos à PEPPER têm um impacto marginal e são tratados com algum cepticismo. Esta situação não deverá melhorar no futuro previsível.

Portugal

Em Portugal, a participação dos assalariados nos resultados das empresas está coberta pela lei laboral e, desde 1969, não é considerada como remuneração. A participação no capital está estreitamente ligada à política de privatização do sector público, iniciada em 1989. A lei-quadro das privatizações prevê que uma percentagem do capital a privatizar seja reservada aos pequenos subscritores e aos assalariados da empresa a privatizar.

Os montantes derivados da participação nos lucros podem ser deduzidos dos lucros, sujeitos a imposto no exercício em questão desde que sejam pagos ou postos à disposição dos beneficiários até ao final do exercício seguinte. A participação nos lucros da empresa deixou de contar para efeitos de cálculo dos descontos obrigatórios para a segurança social.

Entre os incentivos para a participação no capital contam-se planos de opção para a subscrição ou compra de acções ao abrigo de acordos entre as empresas e os seus assalariados e a compra de acções oferecidas para venda pública pelo Estado.

Os incentivos fiscais incluem:

- para os assalariados: uma dedução do rendimento colectável total de 50% do montante aplicável em 1991 aos planos de opções criados pelos empregadores, até um limite de ESC 250.000;
- para as empresas: uma dedução do imposto sobre as sociedades equivalente às perdas e outras despesas resultantes do exercício, por parte dos assalariados, dos seus direitos de subscrição de acções ou de compra de opções.

A redução fiscal concedida tendo em vista a compra de acções oferecidas para venda ao público pelo Estado inclui uma dedução do rendimento total colectável equivalente a 30% do

montante aplicável, até um certo máximo para uma pessoal solteira e o dobro para um casal, no caso de não haver separação legal.

Não está disponível informação relativa ao número de trabalhadores que subscreveram planos de opções ou que compraram acções ao abrigo de fórmulas de privatização nem relativamente à participação nos lucros. Desde 1991 não há alterações à estrutura fiscal. Quanto à situação actual, a única informação disponível é que, no caso da participação no capital até ao final de 1994, foram realizados 130 operações de alteração de participação pública no capital social de 100 empresas. A parte do capital detida por pequenos accionistas e assalariados nas suas próprias empresas representa 12,4% do número total de accionistas.

É importante notar que Portugal não tem tradição de participação financeira pelos assalariados nos lucros e no capital da empresa, facto que é atribuível, principalmente, a factores históricos e socioculturais. Além disso, um grande número de empresas nacionais (mesmo de apreciáveis dimensões) não tem mudado de propriedade nem de gestão, tendo predominantemente uma base familiar. Além do mais deve ter-se em atenção o facto de a maioria das empresas em Portugal serem de pequena e média dimensão, com poucas probabilidades de produzirem uma acumulação de capital. O sector financeiro e de seguros tem sido o principal sector em que foi promovida a aplicação deste princípio de participação e redistribuição. Ultimamente tem havido um interesse particular no assunto, conforme demonstrado pelas duas confederações sindicais (UGT e CGTP), que tentaram incluí-lo na concertação económica e social para o ano 2000.

Como regra, a criação de fórmulas de participação nos lucros não é negociada antecipadamente com os representantes dos trabalhadores. No entanto, há muitos casos em que a consulta prévia aos representantes dos trabalhadores se efectua, o que, em alguns casos, leva a melhorias substanciais na fórmula de participação nos lucros.

Uma das fontes de inspiração do sistema seguido na lei de privatizações foi o modelo francês. As regulamentações do Reino Unido e Irlanda serviram também como exemplo no que respeita aos incentivos fiscais para a participação financeira dos assalariados no capital da empresa.

QUADRO GERAL PEPPER Nº 4

País	Atitude geral:	Legislação		Difusão das fórmulas PEPPER				Variação 1991-1995
		Leis específicas e Ano de introdução	Benefícios fiscais	Tipos mais frequentes	Nº de fórmulas/empresas envolvidas	Assalariados envolvidos	Benefícios dos assalariados ou ganho por acção/por assalariado	
Finlândia	Afirmativa e discutida com os parceiros sociais	Fundos do pessoal (1990) com alterações em 1996	Incentivos para fundos do pessoal; nenhuns para PLD/PAC	PDL (fundo do pessoal)	41 empresas ou grupos de empresas (1994)	90.000	Em 1994, cerca de 2% do rendimento anual para os fundos	Aumento imediatamente após a introdução dos fundos do pessoal em 1990; desde então, poucas novidades
				PLD/PAC	d.n.d.	d.n.d.	1-2% dos salários pagos	Desconhecida
Suécia	Não discutida	Apenas para fundos de participação nos lucros	Para os assalariados e as empresas, sobre os pagamentos aos fundos	d.n.d.	d.n.d.	d. n.d.	d.n.d.	d.n.d.

Reino Unido	Muito favorável e discutida; melhorias contínuas	PLA (1978); OA (1980) ODA (1984) PLD (1987) PPAC (1989) PAC (1978 -) Em 1991, 1992 e 1994: regulamentações mais favoráveis; todas as fórmulas melhoradas em 1995: tratamento igual para os assalariados a tempo parcial Julho 1995: introdução de um novo Plano de Acções da Empresa (ODA) para substituir o Programa Executivo de 1984	Substanciais, tanto para as empresas como para os assalariados Em 1991, 1992 e 1994: aumento das isenções ODA: mudança do Programa Executivo para o Plano de Acções da Empresa centrada em isenções fiscais para os escalões de rendimento baixo e médio	ODA	4.339		Substanciais	Programa Executivo substituído pelo Plano de Acções da Empresa
				PLD	12.740	Cerca de 3,5 milhões	remuneração máxima relacionada com os lucros: 20% da remuneração ou £4.000 por assalariado (o que for mais baixo)	Crescimento substancial desde 1991
				PLA	868	Cerca de 1 milhão	Valor médio das acções atribuídas 1994/95: £550 por assalariado	Forte aumento, poucas alterações
				OA	1.174	Cerca de 1 milhão	Valor médio das acções sobre as quais estão garantidas opções 1994/95: £2.900 por assalariado	Forte aumento
				PPAC	27	d.n.d.		Aumento lento
				Total	19.148 fórmulas	5 milhões de assalariados		Valores duplicaram desde 1991

d.n.d. = dados não disponíveis; para as abreviaturas utilizadas, ver o anexo 1 deste relatório

Finlândia

Em 1990, a Finlândia introduziu uma fórmula de participação diferida nos lucros, o "Sistema de Fundos do Pessoal e Gratificações por Lucros", que prevê incentivos fiscais para os empregadores e visa facilitar a acumulação de capital pelos assalariados no longo prazo. Os pagamentos feitos pelos empregadores para os fundos do pessoal são dedutíveis dos impostos sobre os empregadores e das contribuições para a segurança social. Ao fim de 10 anos participação no fundo, o assalariado pode retirar anualmente um décimo do dinheiro do fundo, embora o total possa ser retirado em caso de saída da empresa. O imposto sobre o rendimento apenas se aplica às retiradas. Com as alterações à Lei sobre os Fundos do Pessoal (1660/95) entrada em vigor no início de 1996, foi encurtado o período de espera de 10 para 5 anos e a proporção foi aumentada para 15%. As alterações à Lei relativa ao Imposto sobre o rendimento (227/96), também entrada em vigor no início de 1996, aliviou a tributação dos membros de Fundos do Pessoal: 20% dos rendimentos do referido fundo ficam isentos de imposto e os restantes 80% são tributados enquanto rendimento nos termos da legislação relativa ao imposto sobre o rendimento.

O fundo pode investir os seus activos na empresa do empregador ou numa empresa que pertença ao mesmo grupo. Se o fundo investir os seus activos nas acções da empresa do empregador, o pessoal tornar-se-á, através do fundo, accionista da empresa. Se o fundo investir os seus activos fora da sua própria empresa, o investimento tem de ser seguro e gerar lucros. O rendimento da actividade de investimento é acrescentado às acções do fundo dos membros todos os anos.

Na Finlândia não há obstáculos jurídicos às fórmulas de participação nos lucros com base em dinheiro e com base em acções. O pessoal recebe outras gratificações em dinheiro com base nos lucros ou outros resultados económicos da empresa, mas a lei não prevê, em si, qualquer tratamento especial. Estes prémios sobre os lucros pagos em dinheiro pagam impostos da mesma forma que os outros rendimentos do trabalho dos assalariados.

A Lei do Imposto sobre o Rendimento prevê o direito dos assalariados subscreverem acções ou juros a um preço favorável. Essa vantagem está isenta de impostos, se o desconto não for superior a 10% do preço corrente, com a condição adicional de a maioria do pessoal ter acesso à vantagem.

Quando entrou em vigor, no início de 1990, a Lei dos Fundos do Pessoal foi saudada com considerável entusiasmo. A maioria dos fundos actuais foi criada ou no ano em que a lei entrou em vigor ou no ano seguinte. Desde então, poucos novos fundos foram criados. A razão principal para o declínio do interesse foi provavelmente a recessão no início dos anos 90, que não criou um clima favorável à constituição de novos fundos.

Em 1994, podiam encontrar-se fundos gerais do pessoal em 41 empresas (ou grupos de empresas), abrangendo 90.000 assalariados. Não há informações fiáveis e completas relativamente a outras fórmulas de lucros nas empresas finlandesas. Segundo um inquérito nos sectores da indústria transformadora, da construção e de alguns serviços, as prestações com base nos lucros pagas aos trabalhadores manuais foram de 1,2% do total dos salários. Para

os assalariados das áreas administrativas, a percentagem dos lucros e salários de incentivo foi de 1,8% dos ganhos mensais. O número de assalariados das áreas administrativas que recebem salários com base nos lucros e no desempenho aumentou consideravelmente nos últimos 10 anos. Em 1994, em média, um de cada quatro assalariados das áreas administrativas recebeu lucros e remunerações de incentivo; em 1984, a percentagem era inferior a 5%. Por outro lado, a proporção dos ganhos mensais resultante de lucros e remunerações de incentivo diminuiu entre os assalariados administrativos que os recebiam. A percentagem variou entre 5 e 7% em diferentes grupos de assalariados administrativos em 1994 e entre 5 e 13% em 1984.

Os modelos mais próximos do modelo finlandês de fundos do pessoal encontram-se nos fundos voluntários suecos com base em fundações, em particular o fundo Handelsbanken. Os sistemas franceses de prémios voluntários sobre os lucros e de fórmulas de fundos serviram também de modelo.

No ano passado houve animadas discussões sobre os fundos. As negociações relativas ao acordo de política socioeconómica, de emprego e do mercado do trabalho para os anos 1996-1997 entre o Estado e os parceiros sociais, no Outono de 1995, trataram também de questões relacionadas com os fundos do pessoal. Pretende-se que a viva discussão acerca dos fundos do pessoal e das reformas jurídicas relativamente aos fundos, quando implementadas, promova a criação de novos fundos e a introdução de outras formas de participação nos lucros nas empresas.

Suécia

A Suécia não tem qualquer sistema específico para a promoção directa da participação dos assalariados nos lucros das empresas. A legislação fiscal sueca baseia-se principalmente no princípio de que todas as remunerações derivadas do emprego, sob a forma de salários ou outros benefícios, estão sujeitas a imposto. Actualmente, as fórmulas de participação nos resultados/lucros não concedem qualquer isenção fiscal especial nem para os empregadores nem para os assalariados.

No entanto, há uma disposição legal, na Lei de 1981 sobre as Contribuições Sociais, para uma excepção que visa promover certos benefícios indirectos específicos para os assalariados. Isto aplica-se à transferência de lucros para fundos estatutários especiais estabelecidos pelos assalariados ou organização de trabalhadores numa empresa (conhecidos como "fundos de participação nos lucros"). Os fundos transferidos para as fundações visam principalmente recompensar os assalariados pelos seus esforços.

Os assalariados não pagam impostos sobre os pagamentos feitos a uma fundação de participação nos lucros no momento em que o pagamento é feito, nem o pagamento cria o direito a um benefício. As contribuições dos empregadores não têm, portanto de ser pagas sobre os fundos transferidos. Quando os fundos são desembolsados por uma fundação de participação nos lucros, a pessoa que os recebe está sujeita a imposto sobre o pagamento recebido. No entanto, a fundação não tem de pagar as contribuições dos empregadores sobre

o desembolso, o qual, por isso, não dá direito a benefícios. Esta excepção apenas se aplica na condição de os fundos

- serem detidos pela fundação durante, no mínimo, três anos civis;
- beneficiarem uma parte substancial (um terço, pelo menos) dos assalariados em termos similares; e
- não serem pagos aos gestores, co-proprietários e seus familiares, em empresas por quotas ou com um pequeno número de proprietários.

Reino Unido

Há uma longa tradição de participação financeira no Reino Unido. Desde 1978 tem sido incentivado um crescimento significativo na legislação, sendo concedidas facilidades fiscais às fórmulas aprovadas de participação nos lucros e de detenção de acções pelos assalariados. A legislação é permissiva, no sentido em que visa oferecer incentivos fiscais que os empregadores e os assalariados podem aproveitar numa base voluntária.

Empregadores e assalariados podem decidir qual a fórmula que lhes permite promover a participação financeira da forma mais adequada às suas necessidades particulares. As regras para as fórmulas foram actualizadas à luz da experiência.

Na Lei de Finanças de 1995 foram feitas alterações significativas aos critérios de elegibilidade para todas as cinco fórmulas previstas no Reino Unido para a participação financeira dos assalariados com redução de impostos. As alterações visavam eliminar das fórmulas as anteriores restrições sobre a inclusão dos assalariados a tempo parcial e garantir, que as reduções de impostos dariam um tratamento equitativo aos assalariados a tempo parcial, que na maioria são mulheres. As novas regras garantem que os assalariados a tempo parcial passarão a ser, no futuro, elegíveis para a participação nessas fórmulas.

A Lei de Finanças de 1995 introduziu um novo Plano de Opção por Acções da Empresa dirigido às chefias intermédias e aos escalões de rendimento médio e baixo. Veio substituir o "plano de opção por acções para executivos" destinado a executivos e chefias com elevados rendimentos. Foram também introduzidos alguns melhoramentos às outras fórmulas de incentivos baseadas em acções destinados a torná-los mais flexíveis e atractivos para empregadores e assalariados.

Há vários tipos de fórmulas jurídicas de participação nos lucros, participação no capital e opções por acções, assim como muitas fórmulas não previstas na lei.

As fórmulas PRP (Profit Related Pay - remuneração dependente dos lucros) ligam uma parte da remuneração dos assalariados às variações nos lucros da empresa para a qual trabalham. A PRP paga no âmbito de uma fórmula registada no serviço do "Inland Revenue" é elegível para desconto de impostos até 20% da remuneração, mas com o limite máximo de £4.000. Os custos de constituição de uma fórmula registada são dedutíveis fiscalmente. Podem ser constituídas fórmulas separadas para qualquer unidade que elabore contas separadas de ganhos

e perdas, mas têm de abranger 80% dos assalariados em qualquer unidade coberta pela PRP. Todos os assalariados têm de beneficiar dela em termos similares. Em 31 de Março de 1996, havia cerca de 12.800 fórmulas PRP registadas, abrangendo cerca de 3 milhões de assalariados.

As fórmulas aprovadas de participação dos assalariados no capital fornecem vantagens significativas. Permitem aos assalariados receber acções gratuitas ou a preço reduzido dos seus empregadores sem pagarem imposto sobre os rendimentos relativamente ao valor dessas acções. Os custos incorridos por uma empresa na constituição de fórmulas aprovadas são também dedutíveis fiscalmente.

Há três tipos de fórmulas aprovadas para as acções. Os primeiros dois prevêem que todos os assalariados de uma empresa com mais de cinco anos de serviço sejam autorizados a participar por parte do empregador. A terceira fórmula permite a uma empresa restringir a participação a assalariados seleccionados. Se o empregador desejar, os novos assalariados ou os assalariados com menos de cinco anos de serviço poderão participar em termos similares.

Até finais de Março de 1994, cerca de 3 milhões de assalariados tinham beneficiado de fórmulas de participação nos lucros e de opções por acções abertas a todos os assalariados, recebendo acções ou opções sobre acções com um valor inicial de cerca de £14.000 milhões.

Para além das fórmulas aplicáveis a todos os assalariados, a Lei de Finanças de 1984 introduziu isenções fiscais para fórmulas discricionárias de opções por acções (também conhecidas por fórmulas de opções por acções para executivos) Até finais de Março de 1995, tinham sido aprovados 4469 fórmulas discricionárias de opções por acções e estavam ainda a ser utilizadas. Estas isenções fiscais foram revogadas com efeitos a partir de Julho de 1995 e substituídas na Lei de Finanças de 1995 pelo Plano de Opção por Acções da Empresa;

Além das fórmulas oficiais acima descritas, existem muitas fórmulas de participação nos lucros e de opção por acções que não estão aprovadas oficialmente.

Os ESOT (Employee Share Ownership Trusts - Fundos de Participação dos Assalariados no Capital) constituem outra forma de as acções poderem ser transferidas para os assalariados. Pode haver PPAC oficiais ou não-oficiais. Segundo a fórmula oficial, as empresas constituem um fundo que adquire e distribui acções aos assalariados. O fundo é responsável pela compra e pela venda das acções e pela sua distribuição aos assalariados, directamente ou através de uma fórmula aprovada de participação nos lucros. A partir de 1996 um ESOT pode ser igualmente operado conjuntamente com uma fórmula de opção por acções relacionada com a poupança, pelo que pode conceder aos assalariados opções sobre acções e pode distribuir acções aos assalariados que exerçam o seu direito de opção. Os beneficiários têm de incluir, como mínimo, todos os assalariados da empresa e suas subsidiárias que tenham nelas trabalhado durante cinco anos ou mais. A Lei de Finanças de 1995 eliminou o requisito de os assalariados terem de trabalhar 20 ou mais horas por semana.

Algumas empresas preferem implementar ESOT não-oficiais. As contribuições das empresas feitas ao abrigo destas fórmulas, embora possam ser aceites como deduções para fins do

imposto sobre as sociedades - desde que as contribuições preencham certas condições -, não recebem todas as isenções previstas para um ESOT oficial. A realidade parece apontar para a existência de um número de ESOT não-oficiais muito maior do que o dos ESOT oficiais. Os seus regulamentos são negociados com a inspecção fiscal, dando aos empregadores flexibilidade para adaptarem as fórmulas às necessidades particulares da empresa e dos seus assalariados. Um desenvolvimento significativo desde 1989 tem sido o crescimento da utilização de ESOT nas privatizações de média dimensão. Estima-se que houve cerca de 40 casos destes (Cf. "Employee Share Ownership Plans", Income Data Services Ltd. (IDS study 568, Dezembro 1994).

As informações sobre o Reino Unido no quadro PEPPER mostram que o crescimento da participação financeira foi impressionante ao longo da última década, aproximadamente.

O governo do Reino Unido apoia várias iniciativas para promover a participação financeira e está envolvido activamente na divulgação de informações e na promoção das aplicações mais bem sucedidas.

Em 1991, o serviço do "Inland Revenue" publicou um relatório que indicava haver necessidade de aumentar a consciencialização dos incentivos e benefícios fiscais existentes para essas fórmulas, particularmente entre as pequenas empresas e no sector não-serviços. Posteriormente, o governo do Reino Unido lançou uma campanha. A importância desta campanha é o facto de a participação financeira estar incluída numa abordagem integrada total para o envolvimento dos assalariados. Além das iniciativas que envolvem o governo, um grande número de organizações independentes e de empresas privadas fornecem informação, consultadoria, orientação, formação e investigação sobre fórmulas de participação financeira, assim como promoção e publicidade.

O Reino Unido tomou nota de outras experiências no resto da UE e outros países.

As actuais disposições em vigor no Reino Unido parecem ter êxito no incentivo à participação financeira. Houve desenvolvimentos regulares ao longo dos anos 80 e 90, tanto na gama de fórmulas disponíveis como no âmbito dos incentivos fiscais que se lhes acrescentam. O extenso programa de privatizações deu também aos assalariados oportunidades de adquirirem capital das empresas para que trabalham.

III CONCLUSÕES

Estruturas e disposições jurídicas para a participação financeira

Não houve grandes alterações à política governamental sobre fórmulas PEPPER nos países da UE desde o primeiro relatório PEPPER, de 1991, embora a situação esteja a melhorar ligeiramente. As posições oficiais do governo em cada país da UE ainda variam entre aqueles que são fortemente ou parcialmente a favor da PEPPER e aqueles que não têm opinião definida. A França e o Reino Unido têm uma longa tradição no incentivo da participação financeira e isso reflectiu-se numa série de fórmulas. No período em consideração (1991-1995), estes países fizeram aperfeiçoamentos regulares tanto na gama de fórmulas disponíveis como no âmbito dos incentivos fiscais que se lhes acrescentam.

Em outros países, como a Bélgica, Dinamarca, Alemanha, Grécia, Espanha, Itália, Luxemburgo, Portugal, Áustria e Suécia, os governos discutiram a PEPPER, mas o apoio governamental oficial tem sido limitado ou inexistente. A maioria destes governos tem defendido que estas fórmulas são sobretudo da responsabilidade dos parceiros sociais ou do empregador e representantes dos assalariados de cada empresa. No entanto, é de referir que, muito recentemente, na Alemanha, Espanha e Itália, houve fortes apelos oficiais aos parceiros sociais para a promoção destas fórmulas aquando de negociações. A Espanha refere que, nas negociações em curso, a noção de levar em consideração a produtividade é um novo ponto da ordem do dia. Esperam um efeito positivo sobre a produtividade, flexibilidade salarial, emprego e envolvimento dos assalariados. Na Itália, isto levou a um acordo tripartido, em que o governo diz ir introduzir concessões fiscais, o que ainda não foi implementado. No Luxemburgo, representantes de assalariados e executivos do sector privado e o Partido Liberal apresentaram ao governo pedidos no sentido de nova regulamentação da participação no capital através de ofertas de acções em condições preferenciais. Estas propostas receberam forte oposição dos dois principais sindicatos, que temem uma intervenção na sua independência negocial. Esta oposição encontra-se também em outros países onde a PEPPER está menos desenvolvida: Bélgica, Alemanha, Espanha e Itália e também nos Países Baixos.

Na Bélgica, o governo anunciou iniciativas legislativas antes do final de 1996, mas propostas anteriores sobre a participação nos lucros, em 1993, não receberam qualquer apoio.

Na Irlanda, Países Baixos e Finlândia, parece haver uma evolução no sentido de maior apoio governamental à PEPPER. Muito recentemente, em 1995, a Irlanda aumentou os incentivos fiscais para o quádruplo do montante anterior e promoveu as fórmulas num programa nacional de envolvimento dos assalariados e produtividade em cooperação com os parceiros sociais. Em 1990, a Finlândia introduziu legislação sobre os fundos do pessoal para a participação nos lucros principalmente dedicados à participação no capital. O governo finlandês fez, em 1995, propostas de novos aperfeiçoamentos. Em 1994, os Países Baixos introduziram procedimentos legislativos mais detalhados e melhorias nos incentivos para a participação nos lucros, com vista a estimular a acumulação do capital detido pelos assalariados em relação com regimes de poupança-salário. Estes países mencionaram como seus objectivos aumentar a participação

dos assalariados, a produtividade e competitividade e a flexibilidade salarial nos mercados laborais.

A situação macroeconómica não afectou o apoio governamental nem o dos parceiros sociais relativamente a quaisquer propostas de participação financeira. Debates recentes sobre a melhoria da produtividade e flexibilidade salarial estão também a estimular discussões sobre as propostas. No entanto, é de esperar que na maioria dos Estados-membros os sindicatos se oponham à utilização de fórmulas de participação financeira para promover a flexibilidade salarial nos mercados laborais. O conflito visível entre uma maior flexibilidade em termos laborais, por um lado, e a necessidade de solidariedade e maior envolvimento, por outro lado, pode, por vezes, dificultar a introdução de propostas de participação financeira.

Com excepção da França e do Reino Unido, a legislação nos países da CE apenas favorece algumas fórmulas. A participação no capital é a mais favorecida, enquanto a participação nos lucros com base em dinheiro é a menos favorecida.

A maioria dos Estados-membros não tem regulamentações restritivas que pudessem dificultar a introdução de fórmulas de participação financeira. No entanto, há certos requisitos legislativos estabelecidos em alguns Estados-membros relativamente à elegibilidade para a isenção fiscal. Esses requisitos referem-se, por exemplo, a uma percentagem mínima do pessoal abrangido pela fórmula, critérios de elegibilidade, períodos de retenção e requisitos legais e fiduciários, etc. Estes requisitos podem reduzir a flexibilidade na introdução das fórmulas. No entanto, em diversos casos, as escolhas e opções foram melhoradas. Em outros casos, os possíveis encargos administrativos e/ou custos de constituição por parte do empregador para preencher os requisitos legislativos são dedutíveis como custos operacionais.

Uma importante melhoria na legislação do Reino Unido de 1995 é a extensão da elegibilidade aos assalariados a tempo parcial. Também em França foram introduzidos melhoramentos nos critérios de elegibilidade. Nalguns países, os critérios de elegibilidade impedem, tanto na legislação como na prática, a participação dos assalariados a tempo parcial e dos assalariados temporários com contrato fixo de curto prazo. Além disso, por vezes, as fórmulas apenas estão abertas ao pessoal com um certo tempo mínimo de emprego na empresa.

Privatização

Diversos países referem que a tendência para a privatização de entidades públicas deu origem a um maior interesse pelas fórmulas PEPPER. Em Portugal foi desenvolvida legislação específica em 1989, prevendo a emissão de acções para os assalariados em caso de privatização da sua empresa pública. O impacto foi um aumento substancial na participação dos assalariados no capital. Na Dinamarca, a privatização parece ter levado a sistemas de remuneração mais relacionados com o desempenho das empresas privatizadas e a possibilidades de emissão de acções para os assalariados. Na Irlanda, a adopção de fórmulas de participação dos assalariados no capital recebeu mais atenção, tendo em consideração a recente participação no capital por parte dos assalariados em algumas organizações semiestatais de elevado perfil. A aquisição de acções pelos assalariados foi incentivada, na Itália, aquando da privatização de empresas privadas. O mesmo pode ser observado no Reino



Unido e nos Países Baixos. Isto sugere que os governos podem criar fórmulas PEPPER dentro desta evolução para a privatização, obtendo e ganhando assim experiência e criando sensibilização para as possibilidades destas fórmulas junto de uma maior audiência.

Incentivos e disposições fiscais

A maioria da legislação sobre a promoção de fórmulas de participação financeira nos Estados-membros com base na PEPPER tem a ver com incentivos como vantagens fiscais ou outras vantagens financeiras. No período em consideração, os principais países PEPPER, o Reino Unido e a França, introduziram novas melhorias na variedade de incentivos para as diferentes fórmulas.

Não foram encontrados incentivos específicos para qualquer fórmula na Espanha e na Itália. A Bélgica, Dinamarca, Irlanda e Áustria referiram incentivos apenas para fórmulas de participação no capital e não para fórmulas de participação nos lucros. Os incentivos variam desde a emissão de acções isenta de impostos ou obrigações em nome dos assalariados através de montantes isentos de impostos sobre os lucros distribuídos até disposições fiscais mais favoráveis. Entre as outras vantagens inclui-se a isenção de contribuições para a segurança social. Em alguns países, estes incentivos estão previstos tanto para o empregador como para o assalariado e, por vezes, permitem aos empregadores deduzir os custos da fórmula para fins fiscais.

Por vezes surgem problemas com os encargos sociais, especialmente quando alguns argumentam que os benefícios devem ser considerados como salários normais sujeitos aos encargos sociais, ao passo que outros argumentam que este tipo de remuneração não deve estar sujeito a esses encargos. Na Bélgica, por exemplo, estas discussões dificultam o desenvolvimento de fórmulas PEPPER.

Os níveis de incentivos são modestos. No entanto, houve recentemente melhorias a este respeito na Irlanda (1995), Reino Unido (1991) e França (1994). Outras melhorias de menor importância no período em consideração (1990-1995) foram referidas na Áustria e nos Países Baixos em 1994 e nas propostas para 1995 da Finlândia. Com excepção da Áustria, estas melhorias nestes últimos países dizem igualmente respeito a uma redução dos períodos de retenção.

Outros incentivos são a possibilidade de retiradas antes do final do período de retenção para despesas específicas (novo alojamento, seguro e poupanças de capital específicas, fundos de reforma e, em um caso, mesmo automóveis (França)), sem qualquer tributação ou apenas uma tributação pouco importante dessas retiradas.

Em França encontraram-se incentivos notáveis: em 1994, a França introduziu o conceito de "conta de poupança a prazo" ("compte d'épargne temps"), que permite a afectação de gratificações ("intéressement") de participação nos lucros sob a forma de tempos livres remunerados, durante um período mínimo de seis meses. Estas fórmulas permitiriam emprego. Estes exemplos de incentivos ilustram que, pelo menos nos países com um sistema bem desenvolvido de fórmulas de participação financeira, a política de incentivos e outras

vantagens financeiras parece ter-se tornado parte integrante da política macroeconómica no que respeita aos salários e consumo.

Difusão da PEPPER

Fórmulas de difusão da PEPPER (ver também o esquema geral no capítulo II)

Bélgica:	diminuição da participação nos lucros
Dinamarca:	interesse modesto, mas relativamente constante, pelas fórmulas baseadas em acções e obrigações; não há dados sobre a participação nos lucros
Alemanha:	ligeiro aumento do número de fórmulas e assalariados envolvidos
Grécia:	não há dados disponíveis
Espanha:	ligeira diminuição dos acordos de participação nos lucros e também dos assalariados envolvidos
França:	aumento de todas as fórmulas
Irlanda:	não há dados disponíveis; aumento esperado, devido ao aumento da isenção fiscal em 1995
Itália:	aumento esperado devido ao acordo tripartido e à privatização de entidades públicas
Luxemburgo:	aumento da participação dos lucros com base em dinheiro
Áustria:	aumento esperado, desde 1994
Países Baixos:	ligeiro aumento
Portugal:	aumento através da privatização
Finlândia:	aumento; novo aumento esperado
Suécia:	não há dados disponíveis
Reino Unido:	crescimento substancial; duplicação do número total das fórmulas e assalariados envolvidos

Ao passo que há desenvolvimentos substanciais nas fórmulas e no número de assalariados envolvidos em países com mais longa tradição na PEPPER, o Reino Unido e a França, outros países, com poucas disposições legislativas e uma política governamental pouco voltada para a questão, registam um crescimento ligeiro (Alemanha), uma situação estável (Dinamarca)

ou mesmo uma diminuição (Espanha). Em muitos países, onde a política está a ser desenvolvida, já houve ou espera-se um aumento (Finlândia, Irlanda, Países Baixos e Itália). No entanto parece estar a desenvolver-se uma crescente disparidade entre os países que reconhecem a PEPPER e aqueles que têm disposições menos desenvolvidas.

Outra observação é que, com excepção do Reino Unido e da França, a maioria dos Estados-membros não tem uma visão clara do desenvolvimento, possibilidades, experiências ou problemas das fórmulas PEPPER nesses países, em virtude de não haver qualquer registo específico e de não se fazer qualquer investigação sobre estas fórmulas.

Ao considerar o desenvolvimento da PEPPER até este momento nos países da UE, podemos concluir que a França e o Reino Unido atingiram o nível de uma legislação integrada e uma política de elevado nível de divulgação destas fórmulas. Inicialmente, uma fórmula de participação diferida nos lucros, com apoio a nível nacional, é a que é apoiada mais fortemente. A nível de empresa, o desenvolvimento mais pronunciado surge a partir de uma fórmula de poupanças da empresa promovida a nível nacional. Estas observações sugerem que os países podiam desenvolver a sua fórmula introduzindo um sistema modesto de participação diferida nos lucros e de poupanças da empresa como quadro para a legislação e, então, continuar a desenvolver cuidadosamente as fórmulas com a integração da participação nos lucros com base em dinheiro, por um lado, e da participação dos assalariados no capital, por outro, melhorando gradualmente os incentivos oferecidos. O tratamento fiscal vantajoso destas fórmulas tem, sem dúvida, contribuído para o alargamento da participação financeira nos Estados-membros.

Este desenvolvimento poderia ser estimulado através de um enquadramento em que a participação nos lucros fosse considerada como um instrumento voluntário e motivador separado das negociações salariais, deixando a independência negocial aos parceiros sociais. Além disso, dada a relação positiva entre as ocorrências das fórmulas em cada empresa, o caminho de desenvolvimento acima sugerido poderia levar a uma situação em que as fórmulas PEPPER se tornassem, mais tarde, mais independentes.

Incentivo

São poucos os países que incentivam a utilização dessas fórmulas assegurando-se de que todas as partes dispõem de informação adequada. Vêm-se campanhas activas para a promoção de fórmulas PEPPER na França, Reino Unido, Finlândia, Países Baixos e Irlanda. A informação fornecida no Reino Unido e na França é impressionante e exemplar. A este respeito, os outros países consideram isso uma responsabilidade dos empregadores e seus representantes. Só a Alemanha e a Áustria referiram terem as organizações de empregadores dos respectivos países lançado campanhas de informação específica. A Áustria é um caso interessante, porque a Câmara do Trabalho iniciou diversas acções para promover a PEPPER tanto para os empregadores como para os assalariados. Desenvolveram também programas de formação.

A maioria dos países que adoptam uma política mais desenvolvida para promover a PEPPER está consciente dos possíveis argumentos contra a mesma e a tomar iniciativas para convencer os parceiros sociais dos efeitos positivos. Deve notar-se, no entanto, que, por vezes, as

empresas emitem acções para os seus assalariados quando a empresa tem problemas económicos e financeiros. Isto envolve grandes riscos para os assalariados e tem levado a cepticismo das partes interessadas. No entanto, nas fórmulas melhores, estes riscos podem ser evitados. Além disso, os montantes envolvidos e os riscos consequentes são, em geral, mais modestos.

Outra crítica à PEPPER foi também objecto de regulamentação em várias ocasiões. A legislação do Reino Unido relativa a ESOT oficiais, por exemplo, visava evitar as críticas levantadas contra os ESOT nos Estados Unidos, onde, por exemplo, os ESOT são frequentemente usados como substituto dos benefícios de reforma para os assalariados ou como uma protecção através de uma "pílula venenosa" contra tomadas de controlo por outras empresas mais do que como um mecanismo para incentivar a participação individual no capital pelos assalariados.

Uma observação interessante feita no Reino Unido e na Irlanda é a integração da promoção das fórmulas PEPPER com a promoção do envolvimento dos assalariados em geral para soltar a capacidade produtiva da força de trabalho e para melhorar a competitividade e qualidade da produção. A Itália refere-se também a este movimento no acordo tripartido entre o governo e os parceiros sociais. Em França, um conselho nacional específico promove a PEPPER no contexto geral da tendência para o envolvimento dos assalariados. Isto sugere que, em harmonia com a recomendação do Conselho, os Estados-membros devem desenvolver um programa nacional e/ou organismos institucionais nacionais para desenvolver sistemas de promoção da PEPPER no contexto nacional e, em particular, em relação com a tendência geral para o envolvimento dos assalariados.

Intercâmbio de experiência entre Estados-membros

Em França, as últimas recomendações PEPPER foram levadas em consideração aquando das últimas alterações à legislação de 1994. Alguns países referem que aprendem com as boas (e más) práticas de outros países europeus e de outros continentes. Outros países apontam os possíveis riscos de dar demasiada ênfase às experiências de outros Estados-membros no processo de aprendizagem no seu país. Isto deve-se às diferenças de sistemas de relações industriais e de legislação entre Estados-membros. Não parece haver qualquer intercâmbio regular de informação entre Estados-membros, quer sobre legislação quer sobre experiências bem sucedidas. No entanto, os países que começaram há pouco tempo a desenvolver o sistema tomam como referência outros países. Assim, por exemplo, a Irlanda toma como referência experiências francesas e a Finlândia toma como referência experiências na França e na Suécia. Esta observação sugere que um intercâmbio de experiências bem sucedidas entre as partes respectivas de diferentes Estados-membros poderia clarificar alguns dos problemas de implementação da PEPPER. Poderia também ajudar as partes interessadas a responder aos argumentos contra a PEPPER e a mostrar-lhes a forma de resolver essas questões no contexto das fórmulas.

Outro aspecto importante da promoção da PEPPER é aquilo que no anterior relatório PEPPER foi chamado de dimensão intercomunitária, ou seja, que obstáculos são encontrados aplicando uma fórmula PEPPER num país A e que soluções podem ser oferecidas às empresas que

[REDACTED]

Opções disponíveis para as partes interessadas

Conforme acima se adiantou, a maioria dos governos defenderam que as fórmulas PEPPER são sobretudo da responsabilidade dos parceiros sociais ou do empregador e representantes dos assalariados em cada empresa. Isto significa que qualquer legislação ou outros regulamentos fornecerão um quadro cujos pormenores podem ser negociados. No entanto, no caso de incentivos fiscais, os regulamentos poderiam limitar as opções disponíveis. Qualquer legislação porá, obviamente, um limite à variedade de opções disponíveis. Nos casos em que há procedimentos legislativos elaborados, como no Reino Unido, há necessidade de prever disposições individuais específicas. No Reino Unido, por exemplo, há formas oficiais ("Case Law Schemes") de ESOT que permitem isenções fiscais parciais, mesmo que essas fórmulas não respeitem integralmente os requisitos gerais. Estas isenções fiscais podem ser permitidas em negociações entre a empresa ou os seus mandatários e a inspecção fiscal. No Reino Unido há também muitas fórmulas não-oficiais, o que reflecte a natureza não prescritiva da abordagem deste país. No entanto, deve igualmente notar-se que estas fórmulas existem paralelamente a fórmulas oficiais. Esta relação positiva deriva provavelmente de uma atitude geral positiva em relação às fórmulas PEPPER, no Reino Unido. Em outro caso, os Países Baixos, esta possibilidade de negociações fiscais ficou limitada com a introdução da lei central sobre poupanças-salário e acumulação de capital pelos assalariados, em 1994. Deve notar-se que, na maioria dos países e para a maioria das fórmulas, a participação é voluntária. A França é o único país onde a participação diferida nos lucros é obrigatória para as empresas de certa dimensão.

Há também necessidade de alcançar um equilíbrio entre as regras e disposições colectivas gerais em casos onde as possibilidades de fórmulas PEPPER, especialmente fórmulas de participação nos lucros, se baseiam em acordos colectivos (Alemanha, Espanha e Itália). Nestes países, o governo lançou iniciativas para criar espaço de negociação e melhorar as opções feitas dentro do contexto de acordos colectivos. Na Itália, por exemplo, isto foi estabelecido num acordo com os parceiros sociais. O governo italiano refere que este acordo tornou possível evitar o principal obstáculo a uma maior utilização, em Itália, de fórmulas para promover a participação dos assalariados nos lucros e resultados de uma empresa, isto é, o sistema rígido de determinação dos salários, que dá às empresas pouca margem para aumentarem a remuneração dos assalariados acima dos aumentos estabelecidos por acordos colectivos.

Estas iniciativas relacionam-se também com o apelo do governo aos parceiros sociais acima

~~CONFIDENTIAL~~

menção em outro Estado-membro para promover estas fórmulas na prática. Nestes países foram lançadas iniciativas para abrir possibilidades à PEPPER. Na Dinamarca, Grécia, Irlanda e Países Baixos, as opções e escolhas no contexto da lei são para o empregador e podem estar sujeitas a negociações a nível da empresa. Assim, não são tanto matéria de acordo a nível colectivo.

Deve, no entanto, notar-se que as experiências no passado mostraram que a divulgação das fórmulas podia ser melhorada quando as fórmulas são desenvolvidas a um nível mais elevado, como, por exemplo, os parceiros sociais a nível sectorial. As fórmulas podem então ser aplicadas a nível de uma empresa, com regras claramente definidas para cada assalariado a esse nível. Isto sugere que o recente apelo aos parceiros sociais na Alemanha, Espanha e Itália deve ser apoiado. O governo alemão refere a necessidade de novas iniciativas dos parceiros sociais, de forma a criar-se um quadro para investimentos privados dos assalariados para fomentar o crescimento do emprego e para incentivar a participação dos assalariados no capital e também para melhorar o envolvimento dos assalariados na empresa.

No Reino Unido e França podem encontrar-se exemplos de práticas bem sucedidas, conforme mencionado no anexo à recomendação, relativamente às condições para a introdução das fórmulas e outras recomendações. A Finlândia e a Áustria são também interessantes a este respeito. Quando as fórmulas são introduzidas, estes últimos países têm disposições legislativas relativas à informação e consulta das partes respectivas e de cada assalariado interessado. Na Áustria, uma instituição colectiva constituída por ambas as partes representativas está a promover as fórmulas PEPPER e fornece consultadoria e actividades de formação. Na Grécia, as empresas que adoptam a participação nos lucros com base em dinheiro têm a obrigação de elaborar uma lista enumerando os beneficiários e os montantes concedidos individualmente a cada assalariado, uma cópia da qual tem de ser enviada à comissão de trabalhadores.

Aumento da sensibilização dos gestores e trabalhadores

No Reino Unido e na França, as actividades relativas ao aumento da sensibilização dos gestores e trabalhadores estão quase institucionalmente integradas em diversas entidades públicas e privadas. Estas entidades organizam campanhas de informação específicas e consultadoria tanto para os empregadores como para os assalariados. Mencionamos já o apelo oficial aos parceiros sociais na Alemanha, Espanha e Itália. Na Irlanda, lançaram um programa nacional específico. A Áustria é, mais uma vez, um caso interessante. Aí, as partes representativas desenvolveram um programa de aprendizagem que é incluído na formação das comissões de trabalhadores e dos empregadores.

Ideias para o reforço da PEPPER

As ideias que se seguem poderão ser exploradas pelos Estados-membros, pelos parceiros sociais e, no que respeita ao intercâmbio de informações e de boas práticas, pela Comissão no âmbito das respectivas competências:

Desenvolver uma lei-quadro

A análise de fórmulas PEPPER aplicadas em países da UE sugere que não há muitos obstáculos jurídicos à sua introdução. No entanto, algumas alterações das leis existentes e a adopção de uma lei-quadro pelos Estados-membros poderiam ser úteis para integrar as regulamentações de todas as fórmulas PEPPER possíveis.

Clarificar a distinção entre os salários sujeitos a encargos sociais e as vantagens derivadas de fórmulas PEPPER

Além das vantagens fiscais, a maioria das fórmulas PEPPER prevê também a isenção de alguns custos e encargos. Ocasionalmente, as vantagens financeiras, como a emissão de acções ou obrigações a preço inferior ao preço de mercado, são consideradas como rendimento ou salários sujeitos a encargos sociais.

Em alguns casos, estas interpretações por parte das autoridades fiscais são fortemente discutidas e levadas a tribunal. Por vezes, a legislação melhorou a questão, mas, em outros casos, as discussões prosseguem. Uma distinção jurídica clara seria altamente benéfica.

Ampliação da elegibilidade

Embora a maioria das disposições existentes não discriminem entre categorias de beneficiários, isso, no entanto, não significa que haja uma participação equitativa. Nalguns países, tanto na legislação como na prática, os critérios de elegibilidade ainda impedem a participação dos assalariados a tempo parcial e dos assalariados temporários com contrato fixo de curto prazo; além disso, as fórmulas são habitualmente acessíveis apenas ao pessoal com uma certa duração mínima de emprego na empresa. A elegibilidade para fórmulas PEPPER devia ser melhorada.

Sistema nacional de poupança-salário como veículo para a participação no capital e nos lucros

As fórmulas de participação diferida nos lucros com apoio a nível nacional são as que com mais probabilidade iniciarão a promoção do desenvolvimento da PEPPER. Isto sugere que os países poderiam desenvolver as suas fórmulas introduzindo uma participação diferida nos lucros modesta e um sistema de poupanças da empresa como quadro para a legislação. Poderiam então desenvolvê-los cuidadosamente, com a integração da participação nos lucros com base em dinheiro, por um lado, e a participação dos assalariados no capital, por outro. Ao fazê-lo, melhoram gradualmente os incentivos oferecidos. Isto poderia também desembocar numa situação em que as fórmulas PEPPER se tornem posteriormente mais auto-sustentadas.

Preparar um contexto estimulador

O desenvolvimento da PEPPER será estimulado através de um contexto em que a participação nos lucros seja considerada como um instrumento voluntário e motivador, -separado, na maioria dos casos, das negociações salariais e não tocando na independência negocial dos parceiros sociais. A criação de entidades institucionais nacionais que desenvolvam sistemas de promoção da PEPPER no contexto nacional poderia também estimular desenvolvimentos em Estados-membros.

Criar fórmulas PEPPER aquando da privatização de entidades públicas

Muitos países referem a tendência para a privatização de entidades públicas como possível veículo para um maior interesse pelas fórmulas PEPPER. Isto sugere que os governos podem criar fórmulas PEPPER durante esse processo de privatização, ganhando, assim, experiência e sensibilizando para as possibilidades dessas fórmulas entre uma maior audiência.

Integrar fórmulas PEPPER em programas sobre o envolvimento dos assalariados

É interessante notar que, por vezes, a integração da promoção das fórmulas PEPPER está ligada à promoção do envolvimento dos assalariados para libertar a capacidade produtiva da força de trabalho e para melhorar a competitividade e qualidade de produção. De harmonia com a recomendação do Conselho, isto sugere que os Estados-membros desenvolvam programas nacionais ou sectoriais que desenvolvam sistemas de promoção da PEPPER no contexto nacional, em relação com a tendência geral para o envolvimento dos assalariados.

Apelar aos parceiros sociais

Ocasionalmente, as fórmulas PEPPER podem ser promovidas pela introdução de disposições nos acordos colectivos. Por vezes, em discussões recentes durante o desenvolvimento de acordos colectivos, alguns dos parceiros sociais procuraram pôr a PEPPER na ordem do dia. Um apelo oficial aos parceiros sociais para promoverem estas fórmulas durante as suas negociações, fazendo referência aos esperados efeitos positivos das fórmulas sobre a produtividade, flexibilidade salarial, emprego e envolvimento dos assalariados, poderia, provavelmente, reforçar o processo no sentido de uma maior aceitação da PEPPER.

Evitar riscos irresponsáveis para os assalariados

Ocasionalmente, as empresas dos países membros emitem acções para os seus assalariados quando a empresa tem problemas económicos e financeiros. A inexistência de suficiente informação encerra grandes riscos para os assalariados e tem levado a cepticismo das partes interessadas.

Enfrentar os problemas das fórmulas intra-UE, envolvendo filiais em diferentes circunstâncias nacionais

Outro aspecto muito importante da promoção da PEPPER é a dimensão intra-UE da aplicação de fórmulas a filiais de uma empresa em diferentes Estados-membros. Estas empresas internacionais enfrentam obstáculos quando pretendem atribuir benefícios aos seus assalariados nas filiais situadas em outros países da UE. Isto também sugere a promoção do intercâmbio de informações acerca de diferentes regras e procedimentos legislativos para promover e acompanhar fórmulas PEPPER destinadas a apoiar o alargamento de muitas opções sobre opções PEPPER nos Estados-membros sem tentar harmonizar as abordagens em toda a Europa, uma vez que os enquadramentos legais e as práticas variam consideravelmente de Estado-membro para Estado-membro.

Promover o desenvolvimento de modelos e planos de introdução claros e compreensíveis

Dado a importância destas fórmulas para a produtividade, flexibilidade salarial, emprego e envolvimento dos assalariados, é bastante desapontador que a utilização destas fórmulas na maioria dos Estados-membros seja tão baixa. Isto resulta, em parte, do facto de os parceiros sociais terem frequentemente um fraco entendimento destas questões. Relaciona-se também com a complexidade fiscal e jurídica das fórmulas. Parece que as fórmulas são, na maioria, concebidas por peritos fiscais e jurídicos. Modelos e planos claros para a introdução de fórmulas que sejam geríveis e compreensíveis tanto pela gestão como pelos trabalhadores poderia ajudar a evitar o mito de as fórmulas PEPPER terem um carácter complexo e reservado a peritos.

Estimular o intercâmbio de informações entre os Estados-membros

A situação na Europa no que respeita à aplicação de fórmulas PEPPER registou uma ligeira melhoria. Parece, no entanto, estar a desenvolver-se uma disparidade crescente entre os países onde a PEPPER está enraizada e os países que apenas possuem políticas modestas e disposições pouco importantes. Parece não existir qualquer intercâmbio de informações regular entre os Estados-membros no que respeita a legislação ou a boas práticas. Deveriam ser desenvolvidos projectos de demonstração das boas práticas destinados a promover o intercâmbio de informações em seminários, conferências e através de outros meios. Estes projectos poderiam ser dirigidas aos parceiros sociais, visto possuírem uma influência decisiva na aceitação de fórmulas semelhantes.

Anexo I

No relatório distinguem-se as seguintes abreviaturas das fórmulas PEPPER:

<u>PL:</u>	<u>participação nos lucros</u>
<u>PLA:</u>	<u>participação nos lucros com base em acções</u>
<u>PLO:</u>	<u>participação nos lucros com base em obrigações</u>
<u>PLD:</u>	<u>participação nos lucros com base em dinheiro</u>
<u>PDL:</u>	<u>participação diferida nos lucros</u>
<u>PAC:</u>	<u>participação dos assalariados no capital</u>
<u>OA:</u>	<u>opções por acções</u>
<u>ODA:</u>	<u>opções discricionárias por acções</u>
<u>PPAC:</u>	<u>planos de participação dos assalariados no capital</u>
<u>BOA:</u>	<u>"buy-outs" pelos assalariados</u>

ISSN 0257-9553

COM(96) 697 final

DOCUMENTOS

PT

04 08

N.º de catálogo : CB-CO-96-706-PT-C

ISBN 92-78-13775-8

Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias

L-2985 Luxemburgo