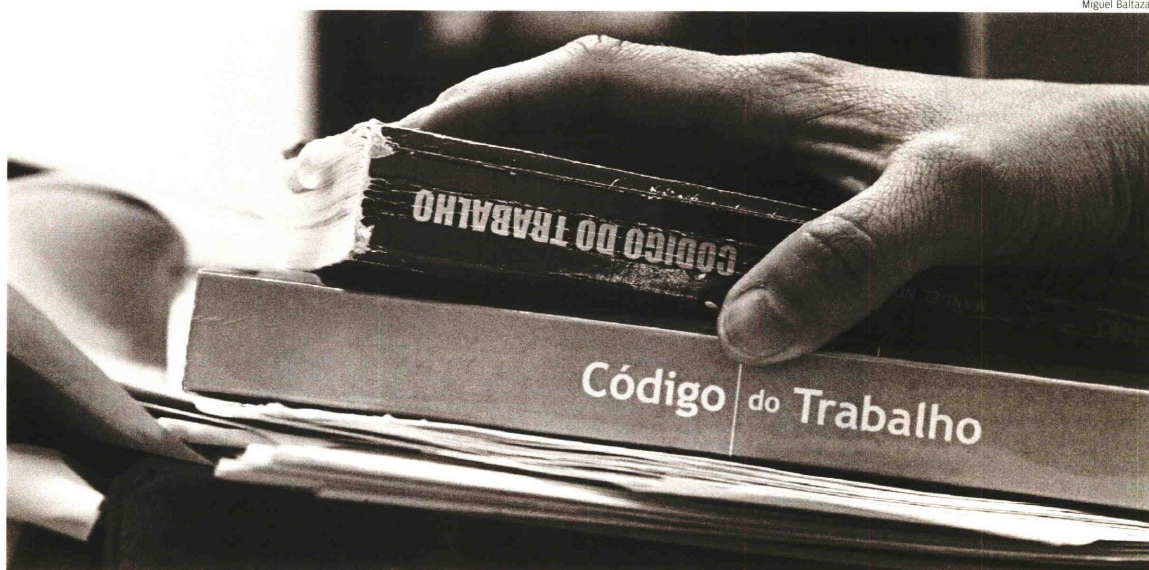




“Golden Parachutes” deixaram de ser de ouro?

Convidados

**TIAGO PILÓ
E INÊS
ALBUQUERQUE
E CASTRO**



Miguel Baltazar

Muito recentemente, o Tribunal da Relação do Porto pronunciou-se sobre a validade das cláusulas dos contratos de trabalho habitualmente denominadas de *Golden Parachutes*. Dedicamos-lhe especial atenção pela novidade que o tema encerra.

Na história do volátil percurso do Direito (do Trabalho) aprendemos que as técnicas de contratualização e o complemento de vontades individuais nem sempre assumem grande prevalência.

A contratualização é um espaço livre, é certo, ou melhor, um espaço em que as partes gozam de liberdade, mas onde também existem limites e vinculações, emanados da Lei. Não se trata, por isso, de um espaço que possa ser livremente ocupado pela pura vontade das partes...

Foi precisamente sobre a liberdade e a autonomia das partes que se debruçou o referido Tribunal, apreciando a validade de uma cláusula contratual que estipulava, no âmbito

de um despedimento, o pagamento de uma indemnização superior à legalmente prevista.

O caso não é único. A decisão é que o é.

É comum, sobretudo nas contratações de altos quadros, procurar-se a salvaguarda da posição do trabalhador através do ajustamento de cláusulas para o pagamento de compensações especiais, por vezes principescas, nas situações de saída.

O que não tínhamos até aqui era a oposição dos nossos tribunais a propósito do tema.

Tecnicamente falando, e sem nos alongarmos em explicações “científicas”, a questão centra-se em duas disposições legais:

Uma, que permite que a determinação dos valores e dos critérios de indemnização em caso de cessação de contratos de trabalho possa ser regulada por instrumento de regulamentação colectiva;

Outra, que não permite que os contratos de trabalho afastem dispo-

sições do Código do Trabalho (“CT”), quando se trate de norma que admita o seu afastamento por instrumento de regulamentação colectiva. É este o caso.

Por isso, para os Juízes Desembargadores o tema não merece grande discussão, tendo estes rejeitado a possibilidade de negociação de valores de indemnização ou critérios para a sua determinação diferentes dos legalmente previstos.

Esta decisão suporta-se em normas que se encontram, há muito, cristalizadas no nosso ordenamento laboral, e não em qualquer novidade introduzida pelo CT...

É o inequívoco aperto do cerco aos quadros das empresas! E segue-se a um conjunto de medidas recentemente implementadas quanto aos mesmos...

Começou com a alteração, em Setembro de 2009, ao Código de IRS, que passou a sujeitar a imposto a totalidade dos montantes de indemnizações auferidos pelos “gestores, ad-

ministradores ou gerentes” da pessoa colectiva, deixando, assim, os titulares destes cargos de beneficiar do regime de exclusão parcial, previsto para os trabalhadores dependentes.

De igual modo, estas alterações penalizaram as empresas no acto de pagamento de indemnizações aos “gestores, administradores ou gerentes”, impondo a tributação autónoma a uma taxa de 35% de IRC das indemnizações pagas.

Seguiu-se a Lei do Orçamento de Estado para 2010 que introduziu também uma tributação autónoma de 35% de IRC sobre bónus ou remunerações variáveis dos “gestores, administradores ou gerentes” quando superiores a €27.500,00 e desde que tais prestações representem mais de 25% do rendimento anual*.

O entendimento jurisprudencial, vertido agora no citado acórdão, a ser seguido pelas instâncias superiores e por outros órgãos jurisdicionais, assinalará a sobrevivência dos *Golden Parachutes*, pelo menos na sua con-

figuração mais habitual.

Será que assistimos aqui à inauguração do “*princípio do fim*” dos *Golden Parachutes*?

* Excepto se houver lugar ao diferimento do pagamento de uma parte não inferior a 50% por um período mínimo de três anos e condicionado ao desempenho positivo da sociedade ao longo desse período.

Tiago Piló e Inês Albuquerque e Castro são advogados. Estão ligados à área Laboral da sociedade Vieira de Almeida & Associados.