



UNIVERSIDADE DE COIMBRA

FACULDADE DE DIREITO

**SARA VIEIRA DE ALMEIDA**

***FUNDOS DE PENSÕES: O PROBLEMA DA ALTERAÇÃO AO PLANO E  
NECESSIDADE DE TUTELA DOS TRABALHADORES***

*Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, no âmbito  
do 2.º Ciclo de Estudos em Direito (conducente ao grau de Mestre), na Área de  
Especialização em Ciências Jurídico-Forenses, sob a orientação da Professora Doutora  
Milena da Silva Rouxinol*

Coimbra, 2015

*Aos meus pais, Carlos e Natália, por serem  
as pessoas mais importantes na minha  
vida e por todo apoio que sempre me  
demonstraram,*

*Ao José Morais, por estar sempre ao meu lado e me ajudar a  
enfrentar as adversidades que surgem no caminho,*

*A todos os amigos que têm estado presentes, pelo carinho, por  
toda a ajuda e apoio, sem vocês esta demanda teria sido muito  
mais solitária,*

*À Sara Campos, minha companheira neste percurso acadêmico,  
sempre presente nos momentos difíceis.*

*Ao Dr. Rui, pela compreensão demonstrada.*

*À minha Orientadora, Professora Doutora Milena da Silva  
Rouxinol, pela preciosa orientação e total disponibilidade,  
imprescindíveis para a realização da presente investigação.*

## ÍNDICE

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>6</b>
 <b>CAPÍTULO I – PRESSUPOSTOS CONCEPTUAIS E TERMINOLÓGICOS</b>	
1. Fundos de Pensões e Esquemas Complementares de Segurança Social ---	9
2. Fundos de Pensões e Planos de Pensões: Noções .....	11
3. Modalidades dos Fundos e Planos de Pensões .....	13
4. Desenvolvimento dos Fundos de Pensões .....	15
5. Constituição dos Fundos de Pensões .....	17
 <b>CAPÍTULO II – O PROBLEMA DA ALTERAÇÃO AOS PLANOS DE PENSÕES CONSTITUÍDOS EM BENEFÍCIO DOS TRABALHADORES</b>	
6. Identificação do Problema .....	20
7. A Posição da Jurisprudência .....	21
8. Apreciação da Posição assumida pela Jurisprudência .....	26
8.1 Crítica .....	26
8.2 Proposta Alternativa: Enquadramento do Contrato Constitutivo do Fundo de Pensões na Figura do Contrato a Favor de Terceiro .....	28
8.2.1 O Contrato a Favor de Terceiro .....	30
8.2.2 Consequência Prática da Construção Proposta .....	34
8.2.3 Tutela dos Trabalhadores por Via do Regime do Contrato a Favor de Terceiro .....	35
8.2.4 Dificuldade: O Problema da Adesão .....	38
8.2.5 Vias de Superação .....	40
8.2.5.1 Por Remissão de Convenção Coletiva aplicável .....	41
8.2.5.2 Por Remissão de Regulamento Interno .....	43
8.2.5.3 Por via do artigo 104º do CT .....	47
9. Os Limites do DL n.º 12/2006 .....	49
9.1 Os artigos 24º e 9º do DL n.º 12/2006 como Regime Especial .....	49

<b>9.2 Análise Crítica ao Conceito de Direitos Adquiridos -----</b>	<b>53</b>
<b>CONCLUSÃO -----</b>	<b>55</b>
<b>BIBLIOGRAFIA -----</b>	<b>58</b>
<b>JURISPRUDÊNCIA CITADA -----</b>	<b>62</b>

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Ac. – Acórdão  
ACT – Acordo Coletivo de Empresa  
AE – Acordo de Empresa  
Al. - Alínea  
Art. – Artigo  
Arts. - Artigos  
CC – Código Civil  
CCT – Contrato Coletivo de Trabalho  
Cfr. - Conferir  
CRP – Constituição da República Portuguesa  
CT – Código do Trabalho  
DL – Decreto-Lei  
IRCT – Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho  
ISP – Instituto de Seguros de Portugal  
LBGSSS – Lei de Bases Gerais do Sistema de Segurança Social  
Pág. - Página  
Págs. – Páginas  
RDES – Revista de Direito e Estudos Sociais  
Ss. - Seguintes  
STJ – Supremo Tribunal de Justiça  
TC – Tribunal Constitucional  
TR – Tribunal da Relação  
EU – União Europeia

## INTRODUÇÃO

A presente dissertação pretende analisar a questão das alterações aos planos de pensões e inerente necessidade de tutela dos trabalhadores.

Pode suceder, e tem vindo a verificar-se com alguma frequência, que uma empresa, por sua livre iniciativa, assume a obrigação de executar um plano de pensões de velhice, de invalidez ou de sobrevivência em favor dos seus trabalhadores. Tais planos são normalmente financiados através de fundos de pensões. Os fundos de pensões fechados, realidade sobre a qual nos vamos debruçar na presente investigação, constituem-se por contrato escrito celebrado entre a empresa associada<sup>1</sup> e uma entidade gestora.

Sucedem que, a empresa que subscreve o contrato constitutivo de fundo de pensões, pode, posteriormente, proceder a alterações, designadamente, das condições e regras de cálculo, das formas de financiamento e das garantias das respetivas pensões, muitas vezes em prejuízo dos trabalhadores participantes<sup>2</sup>.

A presente investigação pretende, assim, indagar sobre a possibilidade de essas alterações ao plano de pensões se aplicarem ou não aos trabalhadores que estejam ao serviço da empresa desde data anterior à das referidas alterações.

Deste modo, e porque a metodologia de investigação assim o aconselha, esta dissertação irá ser dividida em dois capítulos, o primeiro, mais expositivo, dedicado aos pressupostos conceptuais e terminológicos que o tema supõe, e o segundo, mais extenso, ao problema propriamente dito que nos propomos a tratar.

Assim, no primeiro capítulo, faremos algumas considerações sobre planos e fundos de pensões, passando por uma análise da sua relação com os esquemas complementares de Segurança Social, alusão aos conceitos e modalidades, exposição sucinta da sua evolução legislativa, apresentação das eventuais razões da sua expansão e referência ao seu modo de constituição e origem do compromisso.

No segundo capítulo colocaremos o problema central que nos propomos a debater, justificando a necessidade do seu tratamento a partir da exposição da posição que tem vindo a ser unanimemente seguida pela Jurisprudência, da qual resultam, salvo devido

---

<sup>1</sup> Cfr. Art. 2º/d) do DL n.º 12/2006, de 20 de Janeiro, que regula constituição e funcionamento dos fundos de pensões. A expressão “empresa associada” significa empresa instituidora do fundo.

<sup>2</sup> Cfr. Art. 2º/e) do DL n.º 12/2006, que define “participante” como a pessoa singular em função de cujas circunstâncias pessoais e profissionais se definem os direitos consignados no plano de pensões, independentemente de contribuir ou não para o seu financiamento.

respeito por entendimento diverso, consequências inaceitáveis. Propomo-nos assim, a questionar a legitimidade da aplicação das alterações ao contrato constitutivo do fundo de pensões aos trabalhadores que, durante toda a sua vida ativa, contavam legitimamente com determinada pensão complementar de reforma uma vez atingida a contingência suscetível de lhes conferir esse direito. Será justo, que uma vez atingindo aquele momento, os trabalhadores se deparem com a cruel realidade de lhes ser aplicada uma alteração, que lhes é desfavorável? Prejudicando as suas legítimas expectativas, assentes num plano de pensões, durante vários anos, apresentado como garantido pelo empregador, e em função do qual o trabalhador programou toda a sua vida pós-reforma?

De seguida, partiremos para uma proposta de solução, no nosso entender, capaz de dar resposta adequada à tutela dos trabalhadores em face do problema em análise. Tal solução passará por um enquadramento dogmático do contrato constitutivo de fundo de pensões na figura do contrato a favor de terceiro, com a imediata consequência de aplicação do regime do Código Civil, enquanto direito geral ou comum, se o caso não puder ser resolvido através da aplicação da legislação específica sobre a constituição e funcionamento dos fundos de pensões – DL n.º 12/2006, de 20 de Janeiro. Partindo deste pressuposto, questionamos: não resultando diretamente da legislação específica sobre fundos de pensões uma adequada proteção das expectativas dos trabalhadores em face das referidas alterações, poderemos então alcança-la através do regime do contrato a favor de terceiro? Existirão dificuldades com que nos possamos deparar partindo deste raciocínio? Em caso afirmativo, como ultrapassar tais dificuldades? Fica uma síntese das principais questões que constituem núcleo central da presente dissertação, sendo certo que, estando em causa a proteção da confiança e das legítimas expectativas dos trabalhadores, não nos podemos deixar demover com argumentos puramente formais que constituam entrave a uma construção suscetível de lhes conferir a competente tutela.

Por fim, faremos algumas considerações sobre a própria legislação específica dos fundos de pensões, quer numa perspetiva de esta se aplicar a par do regime do Código Civil, quer numa perspetiva de impossibilidade de aplicação da solução proposta. É que sempre teremos de reconhecer, pelo menos em abstrato, a potencial existência de situações em que não há pura e simplesmente base para fazer funcionar aquela construção. Defendemos que nestes casos, deve subsistir uma tábua de salvação para os trabalhadores, razão pela qual recorreremos ao conceito de “direitos adquiridos” presente na legislação

específica sobre fundos de pensões, questionando o sentido que o legislador lhe pretendeu conceder. Assim, pretendemos, nesta reta final, levar a cabo algumas reflexões sobre o referido conceito, bem como sobre a configuração do regime da alteração ao contrato constitutivo do fundo pensões presente nessa legislação, o que faremos sob uma perspectiva crítica.

A nossa modesta intenção prende-se com a tentativa de problematizar uma questão atual, que contende com legítimas expectativas dos trabalhadores, procurando respostas para os problemas que vamos levantando ao longo da presente investigação, realizando simultaneamente uma crítica (que pretendemos pertinente) aos temas expostos, com expectativa de que este estudo contribua para uma melhor compreensão jurídica do papel desempenhado pelos fundos de pensões, da sua difusão ao nível empresarial e das limitações que devem ser impostas à liberdade de alteração dos planos pelas empresas instituidoras.

## CAPÍTULO I – PRESSUPOSTOS CONCEPTUAIS E TERMINOLÓGICOS

### 1. FUNDOS DE PENSÕES E ESQUEMAS COMPLEMENTARES DE SEGURANÇA SOCIAL

Os esquemas complementares de Segurança Social podem ser genericamente definidos como “*formas organizadas de atribuição de prestações para além das que são concedidas pelos regimes-base da Segurança Social.*”<sup>3</sup>”

Podemos tomar a Segurança Social como estrutura para proteção dos cidadãos dos riscos sociais típicos, designadamente, invalidez, velhice e morte – as três contingências básicas protegidas por pensões. O sistema de Segurança Social é primordialmente público, não obstante, desde há algum tempo, se terem começado a difundir formas privadas de Segurança Social. A LBGSSS em vigor<sup>4</sup> aceita expressamente, a existência dessas formas privadas ao reconhecer o papel essencial das pessoas, das famílias e de outras instituições não públicas na prossecução dos objetivos da Segurança Social<sup>5</sup>. Para além disso, outra evidência da aceitação da existência das formas privadas de Segurança Social que se retira deste diploma é a consagração do princípio da complementaridade<sup>6</sup>, que determina a articulação das várias formas de proteção social públicas, sociais, cooperativas, mutualistas e privadas, com o objetivo de melhorar a cobertura das situações abrangidas e promover a partilha das responsabilidades nos diferentes patamares da proteção social. Aponta também para a aceitação destas formas privadas a afirmação de que o sistema de Segurança Social abrange o sistema de proteção social de cidadania, o sistema previdencial e o sistema complementar<sup>7</sup>, e ainda, a consagração de um princípio da unidade, que pressupõe uma atuação articulada dos diferentes sistemas no sentido da sua harmonização e complementaridade.<sup>8</sup>

---

<sup>3</sup> GUIMARÃES, Maria Leonor Oliveira, “Esquemas Complementares de Segurança Social”, in *Cadernos Sindicais*, n.º 9, 1987, pág. 67.

<sup>4</sup> Lei n.º 4/2007, de 16 de Janeiro, que aprova as Bases Gerais do Sistema de Segurança Social.

<sup>5</sup> Cfr. Art. 11º da LBGSSS.

<sup>6</sup> Cfr. Art. 15º da LBGSSS.

<sup>7</sup> Cfr. Art. 23º da LBGSSS.

<sup>8</sup> Cfr. Art. 16º da LBGSSS.

É comum na doutrina<sup>9</sup> recortar o quadro de análise da Segurança Social em três pilares: o primeiro correspondente aos regimes estaduais, o segundo aos regimes profissionais e empresariais e o terceiro constituído pelos regimes individuais.

Com efeito, o primeiro pilar assegura prestações de base e é tendencialmente universal, ou seja, beneficia tendencialmente a totalidade da população do país. É, portanto, organizado numa base nacional e obrigatória, sendo o seu sistema de financiamento tipicamente o da repartição, em que as pensões pagas aos reformados são financiadas pelas imposições cobradas nesse ano à população ativa. Baseia-se, por isso, num princípio de solidariedade entre as gerações.

Por outro lado, temos o segundo pilar que está organizado ao nível das empresas ou organismos de carácter associativo, profissional ou social, e é constituído pelos regimes complementares propriamente ditos, embora as prestações asseguradas possam, nalguns casos, ser substitutivas das concedidas ao nível estadual. Este pilar radica numa ideia de salário diferido, em que a empresa – referindo a situação típica – prefere pagar ao seu empregado determinado valor inferior ao que estaria em condições de pagar, a título de retribuição, retirando uma parte que integrará um acervo patrimonial. Desta forma, aquando da ocorrência do risco social, irá conceder àquele empregado uma prestação que consubstancia as parcelas que foi retirando durante a sua vida ativa.<sup>10</sup> Deste modo, estes esquemas do segundo pilar funcionam em regime de capitalização, embora não necessariamente rígida, pois passível de revisões atuariais periódicas, pelo menos no que se refere aos esquemas de pensões.

Por fim, o terceiro pilar é organizado ao nível individual, em que os indivíduos, numa perspetiva de autoproteção, representam esforços de aforro ou de poupanças. Dada a natureza isolada destas iniciativas, elas representam uma simples adesão dos interessados à oferta de determinados produtos do mercado segurador e financeiro, como os seguros de vida ou os planos de poupança-reforma, ou a sua inscrição numa mutualidade em regime de previdência individual. As prestações a conceder neste pilar são sempre

---

<sup>9</sup> É amplíssima a bibliografia sobre a teoria dos três pilares da segurança social. Veja-se uma síntese da questão em NEVES, Ilídio das, “Os Regimes Complementares de Segurança Social”, in *RDES*, Ano 1994, N.º 4, pág. 276 e ss., e também, OLIVEIRA, Arnaldo Filipe da Costa, *Fundos de Pensões – Estudo Jurídico*, Almedina, 2003, pág. 95 e ss.

<sup>10</sup> Pode não ser exatamente assim, bastando pensar nos casos dos planos de pensões contributivos, a que nos referimos mais adiante. Nestes existem contribuições dos participantes, o que significa que não é apenas a empresa que está a financiar o fundo.

complementares às do primeiro pilar, ou do segundo, nos casos em as suas prestações sejam substitutivas do primeiro, e o seu sistema de financiamento é o da capitalização pura.

Perante o supra descrito quadro de análise da Segurança Social, importa-nos proceder ao enquadramento dos fundos de pensões, que constitui objeto de análise na presente investigação, num dos pilares, bem como estabelecer a relação que eles podem ter com os esquemas complementares de Segurança Social. Com efeito, os fundos de pensões de que curamos integram o segundo pilar, porquanto se tratam de uma realidade organizada ao nível empresarial (ou profissional). Quanto à segunda questão, na generalidade dos casos, os fundos de pensões realizam objetivos próprios de um regime complementar, estando afetos à concretização de um ou mais planos de pensões cuja intencionalidade é a de fazer acrescer às pensões públicas – que só substituem muito parcialmente um rendimento perdido – um montante de complementação que assegura uma melhor cobertura das necessidades do pensionista. Porém, as prestações asseguradas pelo fundo nem sempre têm que ser complementares das prestações garantidas pelos regimes públicos de Segurança Social, podendo, em casos raros, ser substitutivas. Ou seja, os fundos de pensões são, em si, autónomos relativamente aos regimes legais que integram o sistema público de Segurança Social<sup>11</sup>. Não obstante, os objetivos que prosseguem na maioria dos casos e as técnicas utilizadas acabam por estabelecer uma certa interdependência e complementaridade, que possibilita a sua consideração como regimes complementares de segurança social, entendidos em sentido amplo.

## **2. FUNDOS DE PENSÕES E PLANOS DE PENSÕES: NOÇÕES**

Os fundos de pensões são *“um património autónomo, estabelecido e principalmente realizado no domínio financeiro por um associado (empregador), exclusivamente afecto à realização do programa que titula o recebimento de uma pensão pelos respetivos trabalhadores (plano de pensões). Os fundos são periodicamente alimentados pela empresa associada (raramente pelos trabalhadores participantes), em*

---

<sup>11</sup> Cfr. NEVES, Ilídio das, “Os Regimes Complementares de Segurança Social”, in *RDES*, Ano 1994, N.º 4, pág. 319 e ss.

*regime de capitalização, do qual saem futuramente – de acordo com um plano de pensões estabelecido – as prestações de reforma, invalidez ou sobrevivência.”<sup>12</sup>*

Por outro lado, os planos de pensões são “*os programas que definem as condições em que se constitui o direito ao recebimento de uma pensão*”<sup>13</sup>.

Destacamos, desde logo, a ideia de que os fundos de pensões não são mais do que um dos possíveis meios de financiamento dos planos de pensões. É que, os planos de pensões, instituídos por empresas – só estes nos interessam – podem ser suportados financeiramente pela própria empresa ou por entidades juridicamente distintas dela. No primeiro caso temos aquilo a que se pode chamar veículos internos de financiamento<sup>14</sup>, no segundo caso temos os veículos externos de financiamento. Tratando-se de um suporte interno, pode a empresa provisionar as responsabilidades ou não o fazer. Nesta última hipótese, o pagamento das responsabilidades futuras da empresa com os planos de pensões é deixado ao acaso da existência futura da empresa e de lucros. Caso existam então proceder-se-á ao cumprimento das responsabilidades, o que acarreta uma enorme insegurança do ponto de vista dos beneficiários e só parece admissível na condição de se exigir a participação obrigatória de todos os contribuintes<sup>15</sup>. O outro suporte interno, é tipicamente, o da constituição de provisões na contabilidade da empresa (*book reserves*), normalmente sem afetação específica de ativos a essas responsabilidades. Esta solução também não parece inteiramente satisfatória na medida em que não independentiza o risco do suporte dos planos de pensões do risco da empresa<sup>16</sup>. Por contraposição a estes, temos os suportes externos, neles se incluindo os fundos de pensões. Estes são aqueles suportes a que as empresas recorrem normalmente com a finalidade de separar o risco de financiamento dos planos de pensões do risco da própria empresa, aplicando os montantes

---

<sup>12</sup> Cfr. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, “Problemas Jurídico-Laborais dos Fundos (Fechados) de Pensões – Direitos dos Trabalhadores”, in *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Sérvulo Correia*, Volume IV, Coimbra Editora, 2010, pág. 181. Importa notar que, de acordo com a legislação em vigor, os fundos de pensões podem também estar afetos à realização de planos de benefícios de saúde (al. b) do art. 2º do DL n.º 12/2006). No entanto, no presente estudo, vamos privilegiar o estudo dos fundos exclusivamente destinado ao financiamento de encargos com pensões de reforma.

<sup>13</sup> Cfr. Al. a) do art. 2º do DL n.º 12/2006.

<sup>14</sup> OLIVEIRA, Arnaldo Filipe da Costa, *Fundos de Pensões – Estudo Jurídico*, Almedina, 2003, pág. 101 e ss.

<sup>15</sup> De que é exemplo o caso dos esquemas franceses A.G.I.R.C. e A.R.R.C.O., que são complementares mas obrigatórios, ressaltando desta circunstância uma certa perplexidade.

<sup>16</sup> Este é o suporte de financiamento de planos de pensões predominante na Alemanha, Áustria e Luxemburgo, tendo também alguma relevância em Portugal, Espanha e Suécia. Na Alemanha, o apontado risco contra este sistema não procede uma vez que as empresas com este veículo de financiamento são obrigadas a aderir ao *Pensions Sicherungs Verein* – um fundo de Garantia de Pensões – segurando as suas responsabilidades com pensões contra o risco de insolvência.

das provisões noutros veículos, externos à empresa. São exemplo de tais suportes, para além dos fundos de pensões, os seguros, designadamente, os de grupo. Nestes, o património da propriedade de um terceiro, neste caso da seguradora, é gerido por este para pagamento de um plano de pensões também por si delineado e a que a empresa ou organismo adere.

Relativamente aos fundos de pensões, salientamos que existe uma enorme variedade de formas jurídicas, como seja a de mero património autónomo, portanto, sem personalidade jurídica, como é em Portugal e Espanha – e corresponde à noção que demos acima –, a de *trust*, dotado de personalidade jurídica, na Grã-Bretanha ou Irlanda, ou a de associação – seja ela sem fim lucrativo (Bélgica) ou associação de seguros mútuo (Bélgica e Alemanha).

Vimos então a distinção entre planos e fundos de pensões, concluindo que os segundos são apenas um dos possíveis meios de financiamento dos primeiros. Para a presente investigação apenas este meio de financiamento nos interessa.

### **3. MODALIDADES DOS FUNDOS E PLANOS DE PENSÕES**

Os fundos e planos de pensões podem ser classificados atendendo a um certo conjunto de critérios<sup>17</sup>.

De acordo com a legislação em vigor e atendendo ao tipo de vínculo que se estabelece entre os vários aderentes, os fundos de pensões distinguem-se entre fundos fechados e fundos abertos<sup>18</sup>. Os fundos de pensões fechados são aqueles que dizem respeito apenas a um associado ou, existindo vários associados, exige-se, entre eles, uma relação de natureza profissional, associativa ou empresarial, sendo ainda necessário o consentimento destes para a inclusão de novos associados no fundo. Os fundos de pensões fechados são, assim, na sua maioria, fundos promovidos no âmbito de uma empresa ou organização. Por outro lado, os fundos de pensões abertos são aqueles em que não se exige a existência de qualquer vínculo entre os diferentes aderentes ao grupo, dependendo a adesão ao fundo unicamente da aceitação pela entidade gestora. Deste modo, no caso dos fundos de pensões fechados é celebrado um contrato de gestão entre o associado (ou

---

<sup>17</sup> Critérios em QUELHAS, Ana Paula, *Seguros de Vida e Fundos de Pensões – Uma perspetiva Financeira e Atuarial*, Almedina, 2010, pág. 374 e ss.

<sup>18</sup> Cfr. Art. 13º do DL n.º 12/2006.

associados) e uma empresa gestora. Já os fundos de pensões abertos são constituídos por iniciativa de qualquer entidade autorizada a gerir fundos de pensões, sendo o seu valor líquido global dividido em unidades de participação. A adesão aos mesmos pode ser efetuada de forma coletiva ou individual, através de contratos de adesão, concretizando-se através da subscrição de unidades de participação do fundo.

Resulta do que já se foi adiantando que nos vamos ocupar, essencialmente, de fundos de pensões fechados, *maxime*, os que resultam da iniciativa de uma empresa.

Por outro lado, no que toca aos planos de pensões, atendendo ao disposto no DL n.º 12/2006, de 20 de Janeiro, estes podem ser classificados, essencialmente, segundo dois critérios<sup>19</sup>. O primeiro é o critério da forma de financiamento, que distingue entre planos contributivos, quando existem contribuições dos participantes, e planos não contributivos, quando o plano é financiado exclusivamente pelo associado. Muito embora, os planos tivessem sido pensados em termos de serem suportados por um esforço financeiro e contributivo comum a empresas e trabalhadores, a verdade é que são raros esses casos e a realidade mais frequente – que nos interessa – é a dos planos de pensões não contributivos. O segundo critério é o do tipo de garantias, que distingue entre planos de contribuição definida, planos de benefício definido e planos mistos. Nos planos de contribuição definida, o montante das entregas a realizar encontra-se antecipadamente estabelecido, dependendo os benefícios futuros do montante dessas entregas e do rendimento que as mesmas possam vir a proporcionar. Se as contribuições não chegarem para concretizar o plano de pensões estabelecido em função das mesmas, terá o plano de ser retificado. Ou seja, nesta modalidade de planos, o risco é suportado pelos trabalhadores e não pela empresa: quanto menor o rendimento dos ativos, menor a prestação. Ao optar por um tal plano, a empresa assume uma obrigação de meios e não uma obrigação de resultado. Por seu turno, nos planos de benefício definido, é o montante de benefícios a auferir no futuro que se encontra previamente definido, devendo as contribuições ser calculadas de forma a garantir o pagamento desses benefícios. Neste caso, se as contribuições se vierem a revelar insuficientes, terá de haver um reforço de contribuições, pelo que o risco de investimento dos ativos é suportado pelos instituidores do plano. Estes assumem aqui uma obrigação de resultado, correspondendo a uma melhor garantia dos trabalhadores. Por último, os planos

---

<sup>19</sup> Cfr. Art. 7º do DL n.º 12/2006.

mistos são aqueles que conjugam características dos planos de contribuição definida e de benefício definido.

Em termos internacionais, tem-se observado, nos últimos anos, uma mudança de planos de benefício definido para planos de contribuição definida. Também em Portugal se verifica esta tendência de transição, o que adianta já consequências ao nível da posição dos trabalhadores que se vêm afetados por essa alteração, com a qual não contavam durante toda a sua vida ativa. Este problema, que se inclui no cerne da presente investigação, será tratado mais adiante. De todo o modo, não obstante esta tendência de transição contender com planos de iniciativa empresarial, realidade que nos interessa, convém precisar que, no nosso país, os planos de contribuição definida decorrem, em grande medida, de iniciativas individuais de poupança voluntária, entre os quais se colocam os bem conhecidos planos de poupança-reforma, cuja consideração está excluída do âmbito de matérias que iremos tratar.

#### **4. DESENVOLVIMENTO DOS FUNDOS DE PENSÕES**

Nos últimos anos temos assistido em Portugal a uma expansão dos fundos de pensões, enquanto veículos de financiamento dos planos de pensões organizados ao nível empresarial.

Os fundos de pensões foram criados pelo DL n.º 323/85, de 6 de Agosto<sup>20</sup>. No preâmbulo deste diploma, justificava-se o surgimento deste quadro legal da seguinte forma: *“A consagração de prestações pecuniárias resultantes da iniciativa de empresas, acordos de trabalho ou de um esforço conjunto de um grupo de indivíduos impõe a necessária regulamentação legal, por forma a proteger os legítimos interesses em jogo. Urge, pois, apoiar a inestimável função social dos fundos de pensões dotando-os de uma regulamentação legal que acautele a fiel prossecução dos fins em vista.”*

Contudo, só no ano seguinte, através do DL n.º 396/86, de 25 de Novembro, foram criadas as denominadas sociedades gestoras de fundos de pensões. No espaço temporal que decorreu entre aquela primeira regulamentação dos fundos de pensões e o

---

<sup>20</sup> Sem prejuízo de a primeira referência aos fundos de pensões em Portugal ter sido feita na Lei n.º 2/71, de 12 de Abril. Contudo, na altura observava-se um reduzido impacto do sector da previdência privada, o que contribuiu para não ter havido desenvolvimento dos mesmos até meados dos anos oitenta.

surgimento das respetivas entidades gestoras, a gestão dos fundos foi confiada às empresas seguradoras do ramo “Vida”.

Foi este segundo diploma que verdadeiramente veio iniciar a regulamentação da constituição e funcionamento dos fundos de pensões, sucedendo-lhe o DL n.º 415/91, de 25 de Novembro. Mais tarde, entra em vigor o DL n.º 475/99, de 9 de Novembro, que se justificou por uma necessidade de revisão ampla do regime dos fundos de pensões, atento o desenvolvimento alcançado pelos mesmos em Portugal, desde 1991, e a experiência acumulada desde então. Neste diploma consagra-se a definição de “direitos adquiridos”, que se manteve, até hoje, com o mesmo sentido e alcance, e sobre a qual incidiremos criticamente mais adiante. Para além disso, procede-se à classificação dos planos de pensões e a uma tentativa de reforço da proteção de contribuintes, participantes, beneficiários e também associados.

Por fim, surge o DL n.º 12/2006, de 20 de Janeiro, o qual se encontra atualmente em vigor, e veio proceder a uma revisão global do DL n.º 475/99, de 9 de Novembro. Este diploma surgiu pela necessidade de proceder à transposição da Diretiva n.º 2003/41/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 3 de Junho, relativa às atividades e à supervisão das instituições de realização de planos de pensões profissionais. Pretendeu incrementar o nível da proteção de participantes e beneficiários, bem como proceder a um aperfeiçoamento técnico do regime. Impõe-se, contudo, questionar se este diploma conseguiu efetivamente dar resposta às vicissitudes suscetíveis de afetar os participantes e beneficiários dos fundos de pensões, questão que retomaremos na presente dissertação.

No seguimento deste brevíssimo percurso pelos vários diplomas que regulamentaram o regime dos fundos de pensões desde o seu aparecimento, cumpre apreciar as razões da sua expansão. Desde logo, as favoráveis circunstâncias fiscais que, em Portugal, acompanharam o lançamento dos fundos de pensões foram em muito responsáveis pelo seu sucesso. Porém, a razão principal da sua progressiva importância, quer em Portugal, quer noutros países europeus, prende-se com a generalizada degradação financeira dos sistemas públicos de Segurança Social, na sequência da acentuada quebra de receitas e aumento de despesas. Vimos já que o sistema de financiamento típico dos sistemas públicos da Segurança Social é o da repartição. Significa que os descontos dos trabalhadores naquele ano asseguram o pagamento das pensões aos reformados, nesse mesmo ano. Com efeito, um sistema deste tipo não pode deixar de se mostrar sensível às

quebras acentuadas de crescimento demográfico que se têm feito sentir. Assim, podemos tomar em linha de conta *fatores exógenos e endógenos*<sup>21</sup> à própria Segurança Social. Enquanto fatores exógenos, temos, desde logo, o envelhecimento progressivo da população, em virtude da acentuada quebra da natalidade, bem como a diminuição do crescimento económico e aumento do desemprego, que determinam uma diminuição das receitas e aumento das despesas da Segurança Social. Para além disso, contam-se também o aumento das despesas de saúde e os défices orçamentais dos vários países da UE, daqui decorrendo uma diminuição das receitas não contributivas da Segurança Social. Por outro lado, como fatores endógenos, temos o alargamento do âmbito de cobertura do sistema de Segurança Social.

Neste quadro, os Estados têm vindo a trabalhar no sentido de contrariar estes fatores, através de soluções como a alteração da idade legal da reforma, o aumento do período contributivo mínimo, alteração da fórmula de cálculo das pensões de reforma no sentido da sua redução, aumento das taxas contributivas, entre outras. Nesta linha, insere-se então o fomento dos esquemas complementares de pensões, empresariais e individuais, mormente dos fundos de pensões. Estes, apesar de nem sempre serem complementares às prestações da Segurança Social, como vimos, cumprem na maioria das vezes esta finalidade, justificando assim a consideração destas razões como explicativas da sua expansão.

## **5. CONSTITUIÇÃO DOS FUNDOS DE PENSÕES<sup>22</sup>**

Os fundos de pensões constituem-se através de contrato escrito celebrado entre as entidades gestoras e os associados fundadores, ficando sujeito a publicação obrigatória<sup>23</sup>. Do referido contrato deve constar uma série de elementos relativos ao fundo e respetivo plano a financiar, competindo ao ISP a autorização para constituição de fundos de pensões.

Embora o DL n.º 12/2006 regule o modo de constituição do fundo, pode-se dizer que o título constitutivo do próprio plano de pensões não é objeto de tratamento normativo. Contudo, a montante do contrato constitutivo do fundo de pensões deverá existir uma

---

<sup>21</sup> Cfr. OLIVEIRA, Arnaldo Filipe da Costa, *Fundos de Pensões – Estudo Jurídico*, Almedina, 2003, pág. 113 e ss.

<sup>22</sup> Não esquecendo que nos ocupamos apenas de fundos de pensões fechados, pelo que, salvo indicação em contrário, só a estes se refere a expressão “fundos de pensões” que utilizaremos daqui em diante.

<sup>23</sup> Cfr. Art. 21º/1 do DL n.º 12/2006.

qualquer motivação que determine a assunção do compromisso por parte da empresa instituidora. Na verdade, o plano de pensões há de ter sido pensado, programado e prometido de algum modo, designadamente através de convenção coletiva<sup>24</sup> ou de compromissos assumidos unilateralmente pelo empregador em face dos seus trabalhadores, através de regulamentos internos ou outros instrumentos, sendo certo que, nestes casos, podemos considerar o carácter contratual do compromisso, como adiante veremos com mais pormenor. Neste quadro, poderia sustentar-se a irrelevância do compromisso, já que a obrigação de complementação se aperfeiçoa apenas com a constituição e dotação patrimonial do fundo de pensões, só assim se tornando eficaz. Porém, seria repugnante que compromissos assumidos através de contratação coletiva ou outras promessas tomadas perante os trabalhadores fossem objeto de violação, em prejuízo de um investimento de confiança dos trabalhadores. O trabalhador pode sempre dizer que só contratou com aquela empresa porque contava com um esquema de pensionamento ou que perdeu outras oportunidades de emprego por isso mesmo<sup>25</sup>.

Consideramos estar, a esta altura, em condições de partir para a questão central da presente investigação, que é a da admissibilidade de aplicação das alterações aos planos de pensões aos trabalhadores que, legitimamente, confiavam na atribuição de determinado

---

<sup>24</sup> Cfr. Art. 6º/4 e 13º/2 do DL n.º 12/2006. Sobre esta possibilidade, pensamos apenas em convenções coletivas que tenham como outorgantes empresas, isto é, AE ou ACT. Não parece concebível que um CCT (com uma associação empresarial) seja um instrumento idóneo para a instituição de um regime pensionístico. Neste ponto, reveste especial importância salientar que, durante alguns anos, em Portugal, foi proibida a proteção complementar por via de convenção coletiva. O diploma que disciplinava o regime da contratação coletiva de trabalho – DL n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro – determinava, na redação inicial da al. e) do n.º 1 do seu artigo 6º, que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não podiam estabelecer nem regular benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de Segurança Social. Esta disposição não impediu naturalmente a adoção de esquemas complementares por outras vias, designadamente, por regulamento interno. Esta proibição deverá ter tido, fundamentalmente, como causa impedir a falta de garantia dos trabalhadores e, por outro lado, evitar a provável ocorrência de dificuldades financeiras nas empresas menos bem apetrechadas. Neste sentido, compreende-se o aditamento de uma disposição àquela norma, em 1992, que determinava a possibilidade de estabelecer nas convenções coletivas, benefícios complementares de Segurança Social, desde que a responsabilidade pela atribuição das prestações fosse transferida para instituições seguradoras. Atualmente, o art. 478º/2 do CT parece permitir ultrapassar esta proibição, através da consagração da possibilidade de instituir, por via de regulamentação coletiva de trabalho, regime complementar que atribua prestações complementares do subsistema previdencial na parte não coberta por este.

<sup>25</sup> Cfr. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, “Problemas Jurídico-Laborais dos Fundos (Fechados) de Pensões – Direitos dos Trabalhadores”, in *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Sérvulo Correia*, Volume IV, Coimbra Editora, 2010, pág. 214 e 215. Embora neste ponto sejamos inteiramente de acordo com este autor, não apoiamos a sua posição radical de considerar a inexistência de qualquer relação entre empregador/trabalhador, defendendo a total irresponsabilidade do primeiro perante o segundo, em caso de frustração das expectativas do trabalhador. Porém, este autor parece que acaba por temperar a sua tese da única exclusiva responsabilidade do fundo – apoiada no artigo 11º/2 do DL n.º 12/2006, de 20 de Janeiro – com a aceitação da responsabilidade do empregador em certos casos, sobretudo os de violação do princípio da boa-fé e dos compromissos assumidos.

direito, segundo determinadas condições que lhes seriam mais favoráveis. Ao partirmos para essa questão, estamos conscientes de que ficam para trás muitos outros problemas relacionados com os fundos de pensões e que, por limitações de escrita, não podem ser desenvolvidos. Escolhemos tratar esta questão e não outras, pois se trata de um problema atual, que tem vindo a ser muito discutido na jurisprudência, manifestando evidentes necessidades de tutela dos trabalhadores.

## CAPÍTULO II – O PROBLEMA DA ALTERAÇÃO AOS PLANOS DE PENSÕES CONSTITUÍDOS EM BENEFÍCIO DOS TRABALHADORES

### 6. IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA

A questão da alteração aos planos de pensões tem sido muito discutida nos tribunais portugueses. Tais litígios são motivados por situações em que uma empresa subscreve um contrato constitutivo de fundo de pensões, na sequência de compromisso assumido geralmente por convenção coletiva, *maxime*, acordo de empresa<sup>26</sup>, e vários anos depois, procede, em conjunto com a entidade gestora do fundo de pensões, a uma alteração ao referido contrato. A criação destes fundos de pensões pretende a realização de um concreto plano de pensões, onde se definem as condições em que os participantes do fundo – neste caso, os trabalhadores da empresa – têm direito ao recebimento de uma pensão. As referidas pensões são normalmente complementares das pensões de reforma (por velhice ou invalidez, que são os casos mais comuns) pagas pela Segurança Social. Sucede, porém, que a empresa se tem recusado a pagar a pensão ou tem pago uma pensão substancialmente inferior, invocando ter procedido a uma alteração ao plano, alteração que considera aplicável ao trabalhador (que foi admitido ao seu serviço muito antes da mesma). Estes trabalhadores, vendo a sua posição afetada têm reagido judicialmente, pedindo a condenação da empresa (ou nalguns casos, também da entidade gestora dos fundos de pensões) no pagamento do complemento mensal de reforma a que teriam direito, bem como aos complementos vencidos e juros de mora sobre as quantias vencidas.

Neste quadro, a principal questão debatida nos acórdãos que nos propomos a analisar é a de saber se o complemento de reforma a que o trabalhador tem direito é o que decorre do contrato constitutivo do fundo de pensões, ou das alterações a esse contrato.

Embora ao nível da 1ª e 2ª instância, os tribunais revelem uma tendência de decisão a favor dos trabalhadores, o mesmo não tem sucedido perante a instância máxima da hierarquia dos tribunais judiciais. O STJ tem entendido que as referidas alterações aos planos de pensões são de aplicar aos trabalhadores, pois a sua passagem à situação que lhes

---

<sup>26</sup> Embora se trate do modo como o compromisso é assumido nos acórdãos que vamos analisar, a obrigação de constituição do fundo de pensões, não tem necessariamente que ser assumida por convenção coletiva, podendo ser, como vimos, mediante compromisso assumido unilateralmente pelo empregador em face dos seus trabalhadores, através de regulamentos internos ou outros instrumentos.

confere o direito à pensão de reforma é posterior à data das alterações. Da jurisprudência do STJ resulta que só a efetiva ocorrência da contingência possibilita a aquisição do direito – ponto de que não discordamos. Porém, resulta dessa jurisprudência um entendimento no sentido de que antes desse momento existe uma mera expectativa, a qual, segundo o STJ, não pode ser confundida com o direito em causa, nem pode ser tutelada nos mesmos termos<sup>27</sup>. É sobre a tutela destas expectativas que incidiremos, procurando fundamentos para não deixar desprotegida a posição destes trabalhadores. Para dar cumprimento a esse objetivo, impõe-se num primeiro momento, conhecer e compreender a posição e argumentação que têm vindo a ser sustentadas pelos tribunais, o faremos no ponto que se segue.

## 7. A POSIÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA

São vários os acórdãos do STJ<sup>28</sup> que tratam a questão em análise na presente investigação, fixando este tribunal em todos eles a seguinte jurisprudência:

*“1 – Tendo sido estabelecido no AE que a ré “garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições dos instrumentos que se obriga a criar e divulgar, d) complemento de reforma de velhice e sobrevivência; e) complemento de reforma de invalidez”, daí resulta que a Ré ficou, não só com liberdade de estabelecer unilateralmente, as respectivas condições, a consignar nos instrumentos que se obrigou a criar, mas também com a de promover eventuais alterações;*

*2 – A aquisição do direito aos benefícios mencionados no número anterior decorre da verificação das ocorrências previstas no n.º 1 do artigo 6º do DL nº 12/2006, de 20 de Janeiro, não sendo os participantes no fundo de pensões em causa, titulares de qualquer direito adquirido àqueles benefícios, antes da verificação daqueles factos;”*

---

<sup>27</sup> Cfr. Ac. STJ, de 21/01/2014, Processo n.º 873/09.1TTVCT.S1, relatado por Leonel Dantas, disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/8798e4ac2ce21d6380257c6d0035163f?OpenDocument>.

<sup>28</sup> Existem efetivamente vários acórdãos no mesmo sentido, todos eles com dados fáticos similares e argumentação semelhante. Porém, a metodologia da investigação aconselha a que se tome por base apenas um deles para efeitos de exposição da jurisprudência fixada. Assim, por considerarmos o mais completo, constituirá objeto da nossa análise o Ac. STJ de 19/09/2012, Processo n.º 524/10.1TTVCT.P1.S1, relatado por Leonel Dantas, disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/97158295391fb12380257a94003bdab0?OpenDocument>, não obstante num ou noutro ponto haja necessidade de se fazer referência a algum dos outros acórdãos, pelo facto de utilizar uma formulação mais completa ou esclarecer mais detalhadamente o que se pretender explicar – como de resto se faz na nota que antecede.

Como ficou dito no ponto anterior, ao nível da 1ª e 2ª instância, os tribunais têm tido entendimento diverso, sustentando que as empresas não podem proceder unilateralmente à alteração dos planos de pensões, condenando as mesmas ao pagamento do complemento de reforma, tal como ele decorre do contrato constitutivo do fundo de pensões antes da alteração, nesse pressuposto<sup>29</sup>.

Nos casos em análise, a empresa subscreveu o contrato constitutivo do fundo de pensões, na sequência de compromisso assumido por convenção coletiva, tendo ficado as condições de execução do plano de pensões, designadamente, as regras relativas ao cálculo, formas de financiamento e garantias das respetivas pensões, a constar de um instrumento anexo ao contrato constitutivo, designado por “Regulamento de Regalias Sociais”.<sup>30</sup>

Aqueles tribunais inferiores defenderam que, a partir do momento em que o direito ao complemento de reforma, de acordo com determinada fórmula de cálculo, ficou a constar daquele “Regulamento de Regalias Sociais”, ele passou a fazer parte integrante do contrato individual de trabalho de cada um dos trabalhadores por ele abrangidos, passando a constituir um direito efetivo dos mesmos, embora sujeito à condição suspensiva de um facto futuro. E um tal entendimento resulta, quer de um pressuposto de que o referido “Regulamento de Regalias Sociais” fazia parte integrante do AE<sup>31</sup>, quer admitindo que o regulamento não fazia parte do AE, passando, nesse caso, a consubstanciar uma proposta negocial, nos termos do artigo 104º do CT. É que esta disposição consagra a possibilidade de a vontade contratual do empregador se manifestar através de regulamento interno de empresa, ao qual o trabalhador pode aderir expressa ou tacitamente.<sup>32</sup> Porém, na dúvida sobre este ponto – de saber se o referido “Regulamento de Regalias Sociais” é ou não um regulamento interno de empresa – estes tribunais, baseados no facto de a atribuição

---

<sup>29</sup> Entre outros, cfr. Acórdão do TR do Porto, de 28/11/2011, Processo n.º 524/10.1TTVCT.P1, relatado por Fernanda Soares, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/db2cf7b5fc3d23d9802579870039b722?OpenDocument&Highlight=0,Fundos,de,Pens%C3%B5es>.

<sup>30</sup> Em termos genéricos, o plano de pensões e/ou as suas condições de execução podem constar de documento para o qual um instrumento de regulamentação coletiva aplicável àquela empresa remete, de documento para o qual o próprio regulamento interno da empresa remete, ou ainda de documento para o qual nem instrumento de regulamentação coletiva, nem regulamento interno, expressamente, remetem. Mais adiante retomaremos cada uma destas hipóteses.

<sup>31</sup> Por recurso à teoria da incorporação dos direitos resultantes da negociação coletiva nos contratos individuais de trabalho.

<sup>32</sup> Nos termos do n.º 2 do artigo 104º do CT, presume-se a adesão do trabalhador quando este não se opuser por escrito no prazo de 21 dias, a contar do início da execução do contrato ou da divulgação do regulamento, se esta for posterior.

do complemento de reforma ser prática reiterada e uniforme desde há mais de duas décadas, argumentam o seguinte<sup>33</sup>: “Mesmo que se entenda o contrário, então estamos perante um verdadeiro uso da empresa<sup>34</sup> que foi incorporado no dito Anexo I do Contrato constitutivo e que deste modo passou igualmente a integrar os contratos individuais de trabalho”. Significa, portanto que, ao nível das instâncias inferiores, existe o entendimento de que aquele “Regulamento das Regalias Sociais”, quer faça parte integrante do AE, quer consubstancie uma proposta contratual nos termos do artigo 104º do CT, quer se traduza na incorporação de um uso de empresa, acabou por se integrar nos contratos individuais dos trabalhadores, pelo que qualquer alteração ao Plano de Pensões carece do acordo destes.

Todavia, na hipótese de assim não se entender, estes tribunais, nalgumas das suas decisões<sup>35</sup>, salientam que resulta do teor daquele “Regulamento das Regalias Sociais”, que o direito ao recebimento da pensão complementar de reforma, ainda que sujeito a condição suspensiva, não se traduz numa “mera expectativa” (no sentido de mera esperança), mas sim numa expectativa jurídica, e como tal digna de proteção, apresentando de resto outros argumentos<sup>36</sup> que indiciam um tal entendimento.

Por fim, no que toca a esta jurisprudência dos tribunais de 1ª e 2ª instância, importa esclarecer que estes não põem em causa a licitude das alterações, na medida em que estas são expressamente admitidas pelo art. 24º do DL n.º 12/2006. Questionam apenas se tais alterações podem ser impostas aos trabalhadores, revelando uma tendência de resposta negativa. Importa agora escrutinar os fundamentos que servem de base ao STJ para sustentar uma posição contrária.

---

<sup>33</sup> Cfr. Acórdão do TR do Porto, de 28/11/2011, Processo n.º 524/10.1TTVCT.P1, relatado por Fernanda Soares.

<sup>34</sup> Segundo o Professor Júlio Vieira Gomes, o uso “*não tem na sua base uma qualquer proposta negocial do empregador, encontrando-se, antes, o fundamento para a vinculação deste na confiança gerada por uma conduta reiterada que acaba por valer como regra e da qual resultam para os trabalhadores pretensões individuais que se inserem nos respetivos contratos de trabalho*”. Cfr. GOMES, Júlio Manuel Vieira, “Dos Usos de Empresa em Direito do Trabalho”, in RDES, 2008, 2ª Série, N.º 1 e 4, págs. 136 e 137.

<sup>35</sup> Cfr. Acórdão do TR do Porto, de 28/11/2011, Processo n.º 524/10.1TTVCT.P1, relatado por Fernanda Soares.

<sup>36</sup> Para além, do teor de determinada cláusula do “Regulamento de Regalias Sociais” de onde resulta esse entendimento, defendem estes tribunais inferiores que ele sempre resultaria da concretização do princípio da boa-fé, que deve presidir na realização dos negócios jurídicos, em especial do contrato de trabalho, pois que, nunca devemos esquecer que o trabalhador nunca está em igualdade de condições quando negocia com o empregador a sua força de trabalho, mesmo no que respeita, como é o caso, a matérias que se prendem, por via indireta, com o contrato de trabalho e a sua subsistência até à data da reforma. Os tribunais inferiores argumentam ainda que o DL n.º 12/2006, de 20 de Janeiro, veio proteger as expectativas jurídicas ao determinar no n.º 2 do seu artigo 100º que “*o presente decreto-lei aplica-se aos fundos de pensões que venham a constituir-se após a sua entrada em vigor, bem como àqueles que nessa data já se encontrem constituídos, salvo na medida em que da sua aplicação resulte diminuição ou extinção de direitos ou expectativas adquiridas ao abrigo da legislação anterior*”.

Desde logo, no que toca à cláusula do AE que prevê o compromisso assumido pela empresa, no sentido de garantir a todos os seus trabalhadores, as regalias aí previstas, o STJ defende que nada ficou pré-definido relativamente a montantes, regras de cálculo, intervenção dos trabalhadores ou modo de negociação, pelo que a empresa tem assim a possibilidade de, unilateralmente, introduzir alterações no contrato constitutivo do fundo de pensões. O STJ reforça este argumento com base na redação de cláusula homóloga presente na versão anterior daquele AE (aplicável a todos os acórdãos em análise na presente investigação), que dispunha que o instrumento de onde constassem as condições de execução das regalias criadas fazia parte integrante do mesmo. Ora, com esta alteração do teor da cláusula em análise, conclui o STJ que se pretendeu afastar o carácter contratual das condições de execução do plano de pensões, que expressamente deixou de ser parte integrante do AE. Acresce que, segundo o entendimento deste tribunal superior, não é a formulação genérica da regalia em causa que confere ao trabalhador um direito efetivo apenas sujeito a condição suspensiva de verificação de um facto futuro.

Por outro lado, no que toca ao “Regulamento de Regalias Sociais” a que temos vindo a aludir, o STJ nega qualquer possibilidade de ele consubstanciar uma proposta contratual nos termos do artigo 104º do CT, na medida em que defende que ele não tem a natureza de um regulamento interno, uma vez que não visa a organização e disciplina do trabalho, como pressupõe o artigo 99º do CT. Propugna, pois, pela não integração de tal regulamento na disciplina dos contratos de trabalho no âmbito da empresa, embora admita que mantém conexões com as relações de trabalho ali existentes. O STJ defende ainda que os aludidos complementos de reforma são atribuídos aos trabalhadores, não se assumindo como qualquer forma de contraprestação pelo trabalho prestado, pelo que não relevam ao nível da concretização da retribuição devida.

Como tivemos oportunidade de ver, pode suscitar-se igualmente a questão de a atribuição do complemento de reforma ser uma prática reiterada e uniforme no âmbito da empresa, consubstanciando um verdadeiro uso laboral. Em relação a este ponto, o STJ conclui que a atribuição de complementos de reforma, pela sua natureza e sobretudo pelos encargos que cria para as entidades oneradas, não é uma atividade suscetível de nascer de uma prática reiterada ao longo do tempo, sem qualquer outro suporte normativo específico que sirva de base à definição das obrigações que lhe são inerentes. Contra-argumenta ainda, apoiando-se numa ideia de que os usos laborais não devem prevalecer sobre

disposição contratual expressa em contrário, nem sobre disposições de regulamento interno com conteúdo negocial, e podem ser afastados pelos instrumentos convencionais de regulamentação coletiva de trabalho, já que estes correspondem a uma auto-regulamentação laboral.<sup>37</sup> Com base nesse raciocínio, o STJ combate aquele argumento, referindo que, na situação dos autos<sup>38</sup>, a obrigação que onera a empresa tem a sua fonte não em qualquer prática desenvolvida e sedimentada ao longo dos anos mas sim num AE, que enquanto instrumento de natureza jurídica conformador das relações coletivas de trabalho na empresa, prevalecerá sempre sobre qualquer uso.

Por fim, no que diz respeito à posição sustentada pelos tribunais inferiores – no caso de não procederem os restantes argumentos – de o direito ao recebimento de uma pensão complementar não se traduzir numa mera expectativa ou esperança mas sim numa verdadeira expectativa jurídica, e como tal, digna de proteção, o STJ revela também uma posição de discordância, sustentando a falta de fundamento das considerações tecidas pelo tribunal recorrido.<sup>39</sup> O STJ, aparentemente ignorando a distinção entre o que é uma mera expectativa e uma expectativa jurídica<sup>40</sup>, defende num dos seus acórdãos o seguinte: “ (...) *No período que medeia entre a adesão ao fundo e a ocorrência do facto que determina a constituição do direito ao complemento de reforma, o aderente é apenas titular de uma mera expectativa jurídica que não pode ser confundida com o direito em causa. A proteção destas expectativas não se pode confundir com a proteção do direito às prestações*”<sup>41</sup>. Além disso, salienta que os únicos limites previstos no n.º 2 do art. 24º do

---

<sup>37</sup> Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, Almedina, 2005, pág. 223.

<sup>38</sup> Cfr. Acórdão do TR do Porto, de 28/11/2011, Processo n.º 524/10.1TTVCT.P1, relatado por Fernanda Soares.

<sup>39</sup> Desde logo, o STJ refuta aquele argumento atrás exposto (cfr. nota 36) de que o DL n.º 12/2006, veio proteger as expectativas jurídicas no seu art. 100º/2. O tribunal superior delimita o âmbito da referida disposição – resolução de questões derivadas da sucessão no tempo de regimes legais, impondo a preservação dos direitos ou expectativas jurídicas que existissem ao abrigo da legislação anterior – e conclui dizendo que, só nessas situações surge o espaço de intervenção desta norma, sendo a mesma inoperante no que toca à determinação do que sejam expectativas jurídicas. Por outro lado, o STJ considera que a cláusula do “Regulamento das Regalias Sociais” mobilizada pelo tribunal recorrido para retirar aquele entendimento é também completamente inócua no sentido da definição dos direitos e expectativas dos beneficiários dos fundos de pensões.

<sup>40</sup> Sobre este ponto ver CAPELO DE SOUSA, Rabindranath, *“Teoria Geral do Direito Civil”*, Volume I, Coimbra Editora, 2003, pág. 237 e ss. No fundo, a expectativa de facto ou mera expectativa traduz-se na mera esperança psicológica de se vir a beneficiar no futuro de um direito ou outra vantagem jurídica. Já a expectativa jurídica consubstancia um estágio de um processo complexo de formação sucessiva de um direito, que pressupõe uma proteção legal. A constituição desse direito depende de um acontecimento futuro. Ver também REI, Maria Raquel Aleixo Antunes, “Da Expectativa Jurídica”, *in Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 54, 1994, Lisboa, pág. 150 e ss.

<sup>41</sup> Cfr. Ac. STJ, de 21/01/2014, Processo n.º 873/09.1TTVCT.S1, relatado por Leonel Dantas.

DL n.º 12/2006, à alteração do contrato constitutivo do fundo de pensões são a não redução das pensões que se encontrem em pagamento nem dos direitos adquiridos à data da alteração, se existirem. O STJ entende o conceito de “direitos adquiridos” de plena harmonia com a letra da lei, considerando que estão apenas em causa a proteção das expectativas daqueles que cessem o vínculo com a empresa. Assim, não se verificando, nos casos de que curamos, nenhum destes limites referidos na lei, o STJ conclui pela inexistência de quaisquer outros entraves à aplicação das alterações aos planos de pensões aos trabalhadores da empresa, que durante tantos anos contaram com o recebimento das pensões de reforma em função de condições mais favoráveis.

Chegados a este ponto, estamos em condições de constatar que, do entendimento do STJ resulta uma ampla liberdade para as empresas manobrem as condições de execução dos planos de pensões, deixando desprotegidas as expectativas dos trabalhadores que confiaram legitimamente na atribuição de determinado direito, segundo determinadas condições, aquando da ocorrência da contingência. Impõe-se então questionar: será justo uma solução nestes moldes? Será de permitir a manutenção desta orientação jurisprudencial, num contexto de um Estado organizado com princípios estruturantes, dos quais se destaca, designadamente, o da proteção da confiança dos cidadãos?

## **8. APRECIÇÃO DA POSIÇÃO ASSUMIDA PELA JURISPRUDÊNCIA**

### **8.1 CRÍTICA**

Vimos já que do entendimento do STJ, órgão máximo da hierarquia dos tribunais judiciais, resultam consequências desfavoráveis para os trabalhadores. De facto, este tribunal não reconheceu a necessidade de tutelar as expectativas que vão amadurecendo na esfera dos trabalhadores abrangidos pelo plano de pensões. Não podemos, porém, concordar com tal orientação. Desde logo, resulta da própria lei<sup>42</sup> uma certa dose, ainda que muito reduzida, de defesa das expectativas dos trabalhadores participantes, ao estabelecer que, em caso de liquidação do património de um fundo de pensões, este responde, até ao limite da sua capacidade financeira, para além de outras despesas prioritárias, pela garantia das pensões em formação. Tal significa que estamos perante

---

<sup>42</sup> Cfr. Al. f) do n.º 2 do art. 31º do DL n.º 12/2006.

verdadeiras expectativas jurídicas, e como tal, uma perspetiva que admita que as empresas possam livremente alterar as condições de execução dos planos de pensões, em função do seu conforto económico, só pode causar profunda inquietação e perplexidade. Pensemos na situação com o exemplo que se segue. Durante muitos anos, dois irmãos trabalharam para a mesma empresa, sendo certo que um deles alcançaria a idade da reforma por velhice alguns meses antes do outro. Ambos perspetivavam o recebimento de uma pensão complementar de reforma, segundo determinadas condições, uma vez atingida aquela contingência. Os dois irmãos programaram a sua vida pós reforma em função daquela expectativa, tendo, designadamente, prometido aos seus filhos ajudá-los a montar e dar execução a um negócio, contribuindo mensalmente para as respectivas despesas do mesmo. Uma vez atingida a idade que lhe conferira o estatuto de reformado, o primeiro irmão começa a auferir aquele montante complementar, a par da reforma da Segurança Social a que tem direito. Sucede que, algum tempo depois, e pouco antes de o segundo irmão atingir a referida contingência, a empresa onde trabalharam subscreve uma alteração ao contrato constitutivo do fundo de pensões, que vem a atingir este último. Como é evidente, por aplicação do entendimento que tem vindo a ser unanimemente defendido pelo STJ, as alterações, por serem anteriores ao facto que determina a atribuição do direito são-lhe aplicáveis, o que conduz a uma enorme injustiça. Não podemos, pois, deixar passar em claro situações deste tipo, pelo que se impõe uma solução que defenda a inaplicabilidade das alterações promovidas aos trabalhadores cujos direitos estejam em formação. E com isto, não pretendemos defender uma posição de inadmissibilidade das alterações, simplesmente que estas não devam ser aplicáveis àqueles trabalhadores, mas sim apenas aos que sejam admitidos ao serviço da empresa em data posterior à das alterações. Como de resto, também compreendemos que a constituição e manutenção de um fundo de pensões não sejam equivalentes a um compromisso *ad aeternum*, e que em certos casos, cumprindo-se determinados pressupostos, por forma a não lesar os trabalhadores, seja possível a empresa desonerar-se daquele encargo, por razões de sobrecarga financeira, capaz de afetar a própria solvabilidade da empresa. No que toca a este ponto, a própria lei reguladora da constituição e funcionamento dos fundos de pensões prevê a possibilidade de dissolução e extinção do fundo<sup>43</sup>, precedida de autorização do ISP. Do mesmo modo, é possível a alteração, nos termos do artigo 24º daquela lei. Não

---

<sup>43</sup> Art. 30º do DL n.º 12/2006.

discutimos, pois, tal possibilidade, o que não aceitamos, porém, são as consequências dessa alteração, na perspectiva da jurisprudência do STJ, prejudicando os direitos em formação.

Defendemos que as crescentes expectativas que os trabalhadores legitimamente têm quanto às futuras pensões, não devem ser defraudadas por uma arbitrária alteração e têm de estar, dentro do possível, protegidas, alcançando congruente tutela. É com base neste pressuposto que no ponto que se segue nos dedicaremos a engendrar uma proposta de solução suscetível de concretizar tal anseio.

## **8.2 PROPOSTA ALTERNATIVA: ENQUADRAMENTO DO CONTRATO CONSTITUTIVO DO FUNDO DE PENSÕES NA FIGURA DO CONTRATO A FAVOR DE TERCEIRO**

Sabemos já que o artigo 24º do DL nº 12/2006 admite que sejam feitas alterações aos contratos constitutivos de fundo de pensões, impondo apenas que não sejam reduzidas as pensões que se encontrem em pagamento nem os direitos adquiridos<sup>44</sup> à data das alterações, se existirem. Assim, no pressuposto de alcançar adequada proteção para os trabalhadores que têm os seus direitos em formação, sugerimos uma solução que passa por um enquadramento do contrato constitutivo do fundo de pensões na figura do contrato a favor de terceiro. Trata-se de fazer uma transposição da mecânica desta figura contratual, prevista no artigo 443º e ss. do CC, para o contrato pelo qual se constitui o fundo de pensões, transposição esta que se baseia numa semelhança estrutural entre os dois tipos contratuais. E de que forma? Ora, o contrato a favor de terceiro é aquele através do qual uma das partes assume perante outra, que tenha na promessa um interesse digno de proteção legal, a obrigação de efetuar uma prestação a favor de terceiro, estranho ao negócio. Diz-se promitente a parte que assume a obrigação e promissário o contraente a quem a promessa é feita. Deste modo, ao instituir um fundo de pensões a favor dos seus trabalhadores, por contrato escrito, celebrado com uma entidade gestora (podendo ou não estipular-se uma remuneração a favor desta), a entidade empregadora – empresa – comporta-se como aquele interveniente ao qual se atribui a posição de promissário na figura do contrato a favor de terceiro, assumindo a entidade gestora do fundo de pensões a

---

<sup>44</sup> Conceito que, de acordo com a lei e com a jurisprudência do STJ, é de tal forma estreito que não permite tutelar os direitos em formação dos trabalhadores ativos da empresa. Relativamente à insuficiência do seu alcance falaremos mais adiante.

veste de promitente<sup>45</sup> e o trabalhador de terceiro. No que toca à entidade gestora do fundo, impõe-se tecer algumas considerações. Com efeito, o artigo 32º/4 do DL n.º 12/2006 estabelece que *“as entidades gestoras realizam todos os seus atos em nome e por conta comum dos associados, participantes, contribuintes e beneficiários e, na qualidade de administradoras dos fundos, podem negociar valores imobiliários, fazer depósitos bancários na titularidade do fundo e exercer todos os direitos ou praticar todos os atos que, direta ou indiretamente, estejam relacionados com o património de fundo”*. Significa, portanto, que se trata de uma entidade que, no âmbito da constituição de um fundo de pensões, assume vários papéis e funções. Apesar disso, há uma função que se assume como predominante, que é a função de gestão do fundo, bem como o papel de administradora do mesmo e sua legal representante (artigo 33º/1). Desta forma, e sabendo que é o fundo que está adstrito ao cumprimento do plano de pensões (artigo 11º), mas que este não é detentor de personalidade jurídica e como tal não pode ser sujeito de direitos e obrigações, dizemos que é a entidade gestora, na qualidade de sua representante legal, que veste a pele de promitente, assumindo assim a promessa perante a empresa – neste caso de dar cumprimento ao plano de pensões, designadamente atribuindo as respetivas prestações pensionísticas aos trabalhadores.

Como vimos, a lei exige que o promissário tenha na promessa um interesse digno de proteção legal. Defendemos que o interesse da empresa na prestação a favor dos seus trabalhadores, ultrapassa uma simples intenção de generosidade social, sendo, pois, de

---

<sup>45</sup> Embora haja quem aponte para uma proposta deste tipo em moldes substancialmente distintos. Bernardo Lobo Xavier considera que é o fundo que assume a veste de promitente. Este autor refere que *“De facto, sendo que existe aqui uma espécie de seguro, invocar-se-á, porventura a mecânica do contrato a favor de terceiro, em que uma instituição (fundo) assumiu perante a empresa associada a obrigação de efetuar as prestações pensionísticas a terceiros (cada um dos trabalhadores). Tudo se passaria como se a empresa empregadora tomasse relativamente a uma seguradora um seguro relativo ao risco diferido (velhice ou invalidez), a liquidar em benefício dos seus trabalhadores, seguro que nestas condições é um exemplo típico de contrato a favor de terceiro. Este risco deve ser assumido pelo fundo, como se este fosse uma companhia de seguros. De facto, essencial ao conceito de contrato a favor de terceiro é a intenção de se atribuir a terceiro um direito e a aproximação do nosso caso ao seguro será apta a constatar o carácter triangular da situação, permitindo ainda compreender e encontrar uma fundamentação teórica (ainda que dispensável) para o direito de ação dos trabalhadores, embora não exista relação contratual entre estes e o fundo. Tal permitiria a estes (trabalhadores) atuar para tutela dos seus direitos, mesmo diretamente junto ao fundo”*. Porém, este autor acaba por detetar dificuldades inarredáveis nesta construção, designadamente, o facto de o fundo ser desprovido de personalidade jurídica, não podendo ser sujeito de direitos e obrigações. Com base nesta dificuldade, e outras que mais adiante falaremos, acaba por rejeitar a sua invocação para fundamentar as pretensões dos trabalhadores. Cfr. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, “Problemas Jurídico-Laborais dos Fundos (Fechados) de Pensões – Direitos dos Trabalhadores”, in *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Sérvulo Correia*, Volume IV, Coimbra Editora, 2010, pág. 210 e 211.

natureza económica e resultando de uma ponderação de custos/benefícios.<sup>46</sup> Ou seja, em vez de oferecer condições económicas mais vantajosas, a empresa opta por criar um complemento de reforma a favor dos seus trabalhadores, emergindo desta opção, porventura, vantagens para a própria empresa, como por exemplo, de ordem fiscal.

Uma vez exposta a solução que pretendemos acompanhar torna-se imperativo, num primeiro momento, estudar um pouco do regime do contrato a favor de terceiro, bem como compreender as consequências imediatas da proposta. Num segundo momento, impõe-se escrutinar de que forma esta construção é suscetível de tutelar os direitos em formação dos trabalhadores e que dificuldades podem surgir, bem como de que forma são ultrapassáveis.

### 8.2.1 O CONTRATO A FAVOR DE TERCEIRO

Diferentemente do comum dos contratos que podem ser graficamente representados por um segmento de reta, em cujos extremos se situam cada uma das partes contratantes, o contrato a favor de terceiro tem de ser expresso por uma figura triangular, nos vértices da qual se situam os três intervenientes na relação contratual. Cada um deles se depara assim com dois interessados no contrato, embora os contraentes sejam apenas dois.<sup>47</sup> Vimos já que os intervenientes do contrato a favor de terceiro são o promitente, promissário (que também se pode designar por estipulante) e o terceiro beneficiário.

Durante muito tempo, as legislações mostraram certa dificuldade em reconhecer a validade do contrato a favor de terceiro e em dar ao terceiro beneficiário o poder de exigir o seu cumprimento. A ideia que vigorava entre os autores e as legislações era a de que os contratos não podiam produzir efeitos para além dos que nele interviessem: “*alteri stipulari nemo potest*”. No Direito Romano entendia-se que o terceiro não dispunha de uma “*actio*” porque o promitente a nada se obrigara perante ele. Quanto ao promissário, este também não tinha uma ação porque a prestação não se lhe destinava.

---

<sup>46</sup> Embora a jurisprudência do STJ acolha o entendimento distinto de Bernardo Lobo Xavier de que “*estes benefícios se exprimem num esquema assente na solidariedade e não no sinalagma da prestação de serviço*”. Cfr. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, “Alguns problemas das chamadas “obras sociais” e outras vantagens – conexões contratuais na relação de trabalho”, in *RDES*, 2002, n.ºs 2-3-4, pág. 162.

<sup>47</sup> Cfr. VARELA, Antunes, *Das Obrigações em Geral*, Vol. I, 10ª edição, revista e atualizada, Almedina, Coimbra, 2010, pág. 418 e ss.

O debate sobre contratos a favor de terceiro passava no século XIX por dois grandes vetores. Apoiava-se, por um lado, no ordenamento jurídico francês, muito apegado ao princípio da relatividade dos contratos, em que o individualismo dominante não permitia entender a existência de um interesse em contratar para terceiros. Este ordenamento influenciou fortemente o italiano. Também o Código Civil português de 1867 andou, nesta matéria, na esteira do modelo francês, ao ignorar a figura do contrato a favor de terceiro. Por outro lado, as necessidades do comércio jurídico em pouco forjaram, até cerca de 1860, a consagração da validade geral dos contratos a favor de terceiro. Só com o aparecimento do contrato de seguro de vida, em 1860, é que os contratos a favor de terceiro encontraram apoio suficientemente forte, não obstante a construção da teoria geral desta figura contratual se ter deparado com inúmeros obstáculos.

Foi a doutrina alemã que teve o mérito de, mais cedo, ter ultrapassado este estado de coisas. A pandectística alemã do século XIX opera uma total reviravolta neste sector que se deve, desde logo, ao carácter analítico e reconstutivo da doutrina civilística alemã nesta época. Outro fator que levou à destruição das barreiras postas à expansão dos contratos a favor de terceiro, terá consistido na forte pressão das necessidades do comércio jurídico. O terceiro motivo reside na transição dos sistemas jurídicos de base individualista para os de concepção social, ou seja, passou-se a admitir a ideia de que o benefício alheio pode representar tanto ou mais do que a vantagem dirigida diretamente ao próprio. A possibilidade de atribuir, de modo direto e imediato, um direito ao terceiro, aparece como uma simples consequência do adensar do tecido social, da exigência de solidariedade de que o regime jurídico do contrato sofreu forte influência.<sup>48</sup>

A generalidade dos sistemas jurídicos admite hoje o contrato a favor de terceiro. Em Portugal, mesmo antes da entrada em vigor do atual CC, o Decreto n.º 19 126, de 16 de Dezembro de 1930, aditara um parágrafo ao art. 646º do Código de Seabra, que dispunha que “o cumprimento dos contratos feitos em benefício de terceiro pode ser exigido pelos beneficiários”. O atual CC português veio consagrar esta orientação, ao admitir os contratos a favor de terceiro com toda a latitude, exigindo-se tão-só um interesse do promissário<sup>49</sup> (arts. 443º a 451º). Porém, este contrato deve ser entendido como um desvio

---

<sup>48</sup> Sobre as razões que motivaram a expansão do contrato a favor de terceiro, bem como a forma como esta figura contratual é atualmente aceite nos vários ordenamentos jurídicos, ver CAMPOS, Diogo Leite de, *Contrato a Favor de Terceiro*, Almedina, 2009, pág. 30 e ss., onde se encontram maiores desenvolvimentos.

<sup>49</sup> Compreende-se que seja assim. Este interesse presume-se, entendendo-se que as vantagens recebidas pelo terceiro beneficiário são suficientes para integrar o interesse do promissário, que pode, portanto, ser

ao princípio da relatividade dos efeitos.<sup>50</sup> Ao sancionar o princípio, o CC ressalva as exceções expressamente admitidas na lei (art. 406º/2), contando-se, pois, entre estas o contrato a favor de terceiro.

O contrato que analisamos caracteriza-se pelo facto de o promissário agir em nome próprio e também pelo facto de o terceiro não ser um simples destinatário da prestação, antes adquirir um direito de crédito ou um direito real autónomo. A conjugação destes traços permite distinguir o contrato a favor de terceiro de outras figuras que se assemelham.<sup>51</sup> Desde logo, diferencia-se do contrato realizado com base em representação (arts. 258º e ss. do CC), pois neste último a pessoa representada é parte no negócio, ao passo que no contrato a favor de terceiro, o beneficiário não possui tal qualidade. Não se confunde também com o contrato em que existe representação indireta ou mandato sem representação (art. 1180º e ss.), onde o mandante precisa de fazer sua a posição contratual do mandatário. Por outro lado, também não é de confundir com os contratos a favor de terceiro falsos ou impróprios, em que o promissário se limita a autorizar que a prestação seja efetuada a terceiro (art. 770º, al. a)), ou a reservar o direito a que isso se verifique, sem que se reconheça ao terceiro qualquer direito à prestação. Por fim, o contrato a favor de terceiro apresenta um sentido oposto ao contrato de prestação por terceiro, em que o terceiro em vez de beneficiário, funciona como autor da prestação que uma das partes promete à outra. Neste caso, o contrato não o vincula sem o respetivo consentimento.

No verdadeiro e próprio contrato a favor de terceiro, o beneficiário não é contraente e tem apenas o direito à prestação prometida.

Destacamos ainda que a figura contratual em análise integra uma dupla relação, designadamente a relação entre promissário e promitente, chamada de *relação de cobertura* e a relação entre promissário e o terceiro, designada por *relação de valuta*<sup>52</sup>. Relativamente à primeira, salientamos que se trata da relação que serve de suporte ao direito do terceiro. Tal relação define, como em qualquer outro contrato, os direitos e

---

simplesmente moral. “ (...) Não se exige ao promissário um interesse patrimonial, basta um interesse moral.” Cfr. GALVÃO TELLES. *Manual dos Contratos em Geral*, Coimbra Editora, 2002, pág. 494.

<sup>50</sup> Neste sentido, COSTA, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, 12º Edição Revista e Atualizada, 2009, pág. 349 e CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil*, II, Direito das Obrigações, TOMO II, Almedina, 2010, pág. 554.

<sup>51</sup> Cfr. COSTA, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, 12º Edição Revista e Atualizada, 2009, pág. 351 e ss.

<sup>52</sup> A primeira pode também ser designada por relação de provisão ou de garantia e a segunda por relação de atribuição. Sobre esta dupla relação e sua terminologia ver LARENZ, *Lehrbuch des Schuldrecht*, Vol. I, 8ª edição, 1967, pág. 223 e ss.

deveres recíprocos dos contraentes – promitente e promissário –, não se circunscrevendo ao momento da celebração do contrato. Por outro lado, é a denominada relação de valuta que consubstancia o vínculo entre promissário e terceiro. Nela se encontra o objetivo visado pelo promissário com o contrato.

Neste tipo contratual, o terceiro adquire o direito à prestação independentemente da sua aceitação e, inclusive, antes de conhecer a existência do contrato (art. 444º/1), neste sentido se afirmando que o contrato a favor de terceiro constitui uma limitação ao princípio da relatividade dos contratos<sup>53</sup>. Porém, a promessa não lhe pode ser imposta, assistindo ao terceiro a faculdade de a rejeitar. Por outro lado, a adesão do terceiro à promessa (art. 447º) tem o alcance de torná-la irrevogável. Ou seja, o direito pertencente ao beneficiário deixará de estar submetido à livre disposição do promissário, deixando de poder ser por este revogado. O terceiro torna-se, portanto, titular definitivo do direito que o contrato lhe conferiu. A partir desse momento, o terceiro poderá tutelar o seu direito nos termos em que qualquer outro credor na sua situação o pode fazer. Tais considerações sobre esta possibilidade de revogação, bem como a aceitação ou rejeição da promessa por parte do terceiro serão desenvolvidas mais adiante.

Por fim, e para concluir esta breve apresentação da presente figura contratual, sendo certo que muito fica por dizer, saliente-se que, não obstante o destinatário da prestação estipulada nos contratos a favor de terceiro ser, em regra, uma ou várias pessoas determinadas, pode suceder que a prestação vise proteger um interesse público ou se destine a um conjunto indeterminado de pessoas (art. 445º). A efetivação do benefício caberá, nestes casos, ao promissário ou seus herdeiros, bem como às entidades competentes para defender os interesses em causa.

Uma vez conhecidos os traços gerais do contrato a favor de terceiro, dedicamo-nos no ponto que se segue a expor a mais imediata consequência prática da proposta de enquadramento do contrato constitutivo do fundo de pensões nesta figura contratual.

---

<sup>53</sup> Em sentido diverso, Tiago Azevedo Ramalho, “*a ser exceção ao princípio da relatividade dos contratos, importa apurar em que termos e com que limites o contrato a favor de terceiro o será (...) Este contrato só de modo muito circunscrito poderá figurar como exceção às regras gerais do ordenamento: só, afinal, num escasso período da sua vida inicial (...) no período em que, aparentemente, o terceiro adquire imediatamente um crédito sem que tenha consentido na aquisição.*” Este autor avança dizendo que “*Quando muito, só há exceção ao princípio da relatividade contratual, no contrato a favor de terceiro, até ao momento da sua adesão*” Cfr. RAMALHO, Tiago Azevedo, *O Princípio da Relatividade Contratual e o Contrato a Favor de Terceiro – Da Titularidade do Direito à Prestação por Parte do Beneficiário*, Coimbra Editora, 2013, pág. 78 e ss.

## 8.2.2 CONSEQUÊNCIA PRÁTICA DA CONSTRUÇÃO PROPOSTA

Por razões de sistematização, não pretendemos, ainda, no presente momento, desvendar de que modo a construção proposta permite alcançar congruente tutela para os trabalhadores cujos direitos se encontram em formação – o que faremos de seguida. Antes disso, importa esclarecer o raciocínio que se impõe em consequência da aceitação desta proposta. Com efeito, sabemos já que existe um diploma legal que regula a constituição e o funcionamento dos fundos de pensões – DL n.º 12/2006, de 20 de Janeiro. É, portanto, aos preceitos desta lei que devemos recorrer, em primeiro lugar, para determinar o regime aplicável aos fundos de pensões. Porém, temos que admitir que os vários sectores de regulamentação, em qualquer área do Direito, não se apresentam, naturalmente, como sistemas completos, podendo existir lacunas. A falta de previsão para determinados aspetos, verificada no quadro de uma regulamentação especial, determina o recurso à lei geral. Com base neste raciocínio, e considerando que o contrato constitutivo do fundo de pensões é um contrato a favor de terceiro, em virtude da semelhança estrutural entre ambos de que falámos *supra*, então o DL n.º 12/2006 é uma lei especial face ao direito civil, perspetivando-se este último como direito geral ou comum, que se aplica subsidiariamente, depois de esgotada a possibilidade de resolução no quadro daquele diploma. Ou seja, existirá uma precedência na aplicação deste diploma regulador dos fundos de pensões, e só em última instância as lacunas<sup>54</sup> serão resolvidas com base no direito civil, designadamente, com recurso ao regime do contrato a favor de terceiro. Significa, portanto, que a virtualidade daquela proposta é precisamente a de obter esta dualidade de regimes, permitindo aplicar a regulamentação do Código Civil, se através do DL n.º 12/2006 não for possível obter solução para o caso omissivo.

No que toca à questão que apreciamos, rege o artigo 24º do DL n.º 12/2006, que consagra a admissibilidade das alterações aos contratos constitutivos de fundos de pensões, impondo apenas no seu n.º 2, como já vimos, que não sejam reduzidas as pensões que se encontrem em pagamento nem os direitos adquiridos à data das alterações, se existirem.

---

<sup>54</sup> Partimos do pressuposto de que não se trata de uma lacuna real mas sim meramente aparente, aplicando-se por isso o direito civil como direito comum, porque o legislador deixou “de caso pensado” a disciplina desse aspeto da relação sob sua alçada e não porque se trata de uma verdadeira omissão na regulamentação e se encontra no direito civil a norma com afinidade substancial com o caso omissivo. Sobre a distinção entre lacuna real e lacuna aparente, embora num âmbito distinto, pois que aplicável às relações comerciais, veja-se: SANTOS, Filipe Cassiano dos, *Direito Comercial Português, Volume I, Dos Atos de Comércio às Empresas: O Regime dos Contratos e Mecanismos Comerciais no Direito Português*, 2007, pág. 127 e ss.

Relativamente a este conceito de “direitos adquiridos”, estabelece o n° 1 do artigo 9° do referido diploma o seguinte:

*“Considera-se que existem direitos adquiridos sempre que os participantes mantenham o direito aos benefícios consignados no plano de pensões de acordo com as regras neste definidas, independentemente da manutenção ou da cessação do vínculo existente com o associado.”*

Aparentemente, a limitação às alterações ao contrato constitutivo de fundo de pensões do artigo 24°, conjugada com a supracitada disposição, pretende apenas tutelar os beneficiários em caso de cessação do vínculo com a empresa que institui o fundo de pensões. Ou seja, o DL n° 12/2006 protege aqueles que já atingiram a contingência que determina o recebimento da pensão e aqueles que, tendo direito aos benefícios estabelecidos no plano de pensões, cessaram o vínculo com a empresa mas ainda não atingiram a contingência. Significa que os trabalhadores que ainda têm os seus direitos em formação e não cessaram o vínculo com a empresa se encontram desprotegidos à luz do diploma. Assim, não resultando desta lei uma qualquer proteção das expectativas destes trabalhadores, devemos procurá-la no regime do contrato a favor de terceiro, pelo que, em jeito de síntese, diremos que a consequência prática da construção proposta é a aplicação do regime do Código Civil ao contrato constitutivo de fundo de pensões.

Desta forma, impõe-se analisar o regime do contrato a favor de terceiro com o propósito de apurar se é ou não possível, e em caso afirmativo por que forma, obter adequada tutela para os trabalhadores naquela situação. Salientamos, porém, que se, porventura, chegarmos à conclusão de que não é possível, nalguns casos, aplicar esta construção, então recorrer-se-á, nesta matéria, à norma especial do DL n° 12/2006, impondo-se, nesse momento, questionar de *jure constituendo* o alcance desta disposição.

### **8.2.3 TUTELA DOS TRABALHADORES POR VIA DO REGIME DO CONTRATO A FAVOR DE TERCEIRO**

Vimos que no contrato a favor de terceiro, o beneficiário adquire o direito à prestação independentemente da sua aceitação (art. 444°/1 do CC). Porém, este tem a faculdade de rejeitar a promessa (art. 447°/1), destruindo retroativamente os efeitos da aquisição produzida *ipso iure*, pois que a ninguém pode ser imposto um benefício que não

quer – considerando que, por natureza, a prestação se consubstancia numa vantagem. Por outro lado, o beneficiário pode também aderir a ela, tornando-a, assim, irrevogável (arts. 447º/1 e 448º/1). É que o promissário é titular de um direito de revogar a promessa<sup>55</sup>, direito que pode exercer enquanto o beneficiário não aderir. No caso de a promessa ter sido feita no interesse de ambos os contraentes, a revogação depende do consentimento do promitente (art. 448º/1). Com o exercício do direito de revogação, o terceiro perde o direito que lhe fora atribuído, razão pela qual se afirma que a adesão<sup>56</sup> é um ato confirmativo da aquisição.<sup>57</sup>

Existem autores<sup>58</sup> que defendem que esta possibilidade de revogação seria ilógica, dado que, se o terceiro adquire o direito com base na estipulação, as partes já não deveriam poder revogá-lo. Esta revogação traduzir-se-ia numa intromissão desfavorável na esfera jurídica do terceiro. Ora, se é possível compreender uma intervenção externa no sentido positivo, traduzida numa vantagem, já não é possível aceitar uma intromissão desvantajosa. Neste quadro, pensou-se ser possível justificar o poder de revogação sustentando-se que o terceiro, antes da adesão, ainda não havia adquirido o direito, pelo que a eficácia do contrato estaria subordinada à *conditio iuris* da declaração do terceiro. Ou seja, parte-se do princípio de que o poder de revogação não seria admissível se o terceiro já tivesse adquirido o direito. Porém, esta perspetiva contraria frontalmente o artigo 444º/1 do CC que dispõe que o terceiro adquire o direito à prestação independentemente de aceitação, como de resto os artigos 447º e 448º que não atribuem outro efeito à adesão para além da eliminação do direito de revogação do promissário. Para combater esta aparente

---

<sup>55</sup> A revogação realiza-se por declaração ao promitente que a deve comunicar ao terceiro. Este regime é o que resulta por analogia do disposto no artigo 447º/2 do CC. Torna-se eficaz nos termos do disposto no art. 224º. Se o promitente faltar ao seu dever de informar ao terceiro, é responsável perante este mas, em caso algum, esta falta de informação chegará ao ponto de a revogação ficar sem efeito, subsistindo o direito do beneficiário. Cfr. Cfr. CAMPOS, Diogo Leite de, *Contrato a Favor de Terceiro*, Almedina, 2009, pág. 115.

<sup>56</sup> Da adesão resultam duas espécies de efeitos: Antes de mais, o terceiro deixa de poder rejeitar o benefício e, para além disso, impede o promissário de exercer o seu direito de revogação. O direito de adesão constitui um direito potestativo, a que corresponde, do lado do promissário, um estado de sujeição. Faz-se mediante comunicação, tanto ao promitente como ao promissário (art. 447º/3 do CC). No que toca a esta exigência, bem como a prevista no n.º 2 do art. 447º para a rejeição, Menezes Cordeiro refere-se às mesmas como “*minúcias regulamentadoras*”, salientando que tais exigências não têm correspondência nem no Código alemão, que serviu de inspiração a Vaz Serra, no anteprojecto, nem no código italiano, guião de Antunes Varela nas revisões ministeriais. Este autor admite que, “*ao abrigo das regras gerais (art. 217º), as competentes “declarações” podem ocorrer tacitamente e, em especial, pela rejeição ou pela aceitação da própria prestação*”. Cfr. CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil, II, Direito das Obrigações*, TOMO II, Almedina, 2010, pág. 580. Neste sentido ver também: CAMPOS, Diogo Leite de, *Contrato a Favor de Terceiro*, Almedina, 2009, pág. 109.

<sup>57</sup> Cfr. GALVÃO TELLES. *Manual dos Contratos em Geral*, Coimbra Editora, 2002, pág. 497.

<sup>58</sup> Cfr. PACCHIONI, G., *I contratti a favore di terzi*, 1933, pág. 202 e ss.

contradição, sempre se dirá que não faltam hipóteses em que o poder de revogação é reconhecido mesmo depois de já ter nascido um direito subjetivo<sup>59</sup>, pelo que o poder de revogação não necessita mais do que de um expresse reconhecimento legislativo para ser compatível com o direito subjetivo.<sup>60</sup> Deste modo, a consagração deste direito de revogação no artigo 448º do CC encontra a sua justificação na consideração de que a prestação ao terceiro representa para o promissário um ato unilateral de disposição, e por esse facto, antes de tutelar a confiança do terceiro, a ordem jurídica dá prevalência à proteção da esfera jurídica do promissário<sup>61</sup>. A necessidade de tutelar a confiança do terceiro só aparece depois da adesão deste. Com esta última presume-se que o beneficiário deseja consolidar definitivamente o direito na sua esfera jurídica, não o pretendendo rejeitar e contando assim com ele.

Na sequência destas considerações, impõe-se explicitar de que forma este regime permite tutelar aqueles trabalhadores, cujos direitos ao recebimento de uma pensão se encontram em formação, e são surpreendidos por uma alteração ao plano de pensões que lhes é desfavorável. Desde logo, cumpre esclarecer que as alterações ao plano, à semelhança da instituição do fundo de pensões, são efetuadas por contrato escrito entre a empresa instituidora e a entidade gestora do fundo. Neste quadro, o raciocínio que vamos utilizar será o seguinte: se é permitida ao promissário a revogação – exigindo-se o consentimento do promitente, nos casos em que a promessa é feita no interesse de ambos os contraentes – enquanto não tiver havido adesão do terceiro, então por maioria de razão será permitida a modificação da promessa nessas circunstâncias. Tal conclusão baseia-se, pois, numa lógica de que quem pode o mais pode o menos. *A contrario* resulta que, logo que haja adesão do beneficiário, o promissário ficará impedido de revogar a promessa, bem como, de modificá-la. Fazendo então uma transposição deste raciocínio para o contrato constitutivo do fundo de pensões, conclui-se que aquela modificação se torna legítima enquanto não tiver havido adesão ao plano por parte do trabalhador, pelo que, nesse caso, nada impede que as alterações se lhe apliquem. Por outro lado, a partir do momento em

---

<sup>59</sup> Sobre este ponto S. ROMANO, *La revoca degli atti giuridici privati*, 1935, pág. 325 e ss.

<sup>60</sup> Cfr. CAMPOS, Diogo Leite de, *Contrato a Favor de Terceiro*, Almedina, 2009, pág. 114.

<sup>61</sup> Razão que já não se verifica quando se trate de um contrato com a prestação “post mortem”. Neste caso, o artigo 448º/1 estabelece que, salva estipulação em contrário, a promessa é revogável enquanto o promissário for vivo, uma vez que o terceiro só adquire o direito depois da sua morte (artigo 451º). Aqui já não se trata de um problema de confiança a tutelar ou não tutelar: é o próprio direito que falta. O promissário limita-se a alterar uma simples designação de um beneficiário, não criando neste mais do que uma expectativa não tutelada. Cfr. CAMPOS, Diogo Leite de, *Contrato a Favor de Terceiro*, Almedina, 2009, pág. 115.

que possamos dizer que há adesão, o trabalhador verá a sua posição tutelada, existindo assim fundamento para que as alterações não lhe sejam oponíveis. Significa que a questão de saber quando é que se pode considerar ter havido adesão por parte do trabalhador, assume uma importância privilegiada na construção proposta, pelo que nos vamos dedicar a ela nos pontos que se seguem.

#### 8.2.4 DIFICULDADE: O PROBLEMA DA ADESÃO<sup>62</sup>

Chegados a este ponto, e num pressuposto de aceitação do raciocínio que permite tutelar as expectativas dos trabalhadores através da construção proposta, importa que nos detenhamos num problema central que é o de saber em que hipóteses e de que modo podemos considerar que existe adesão. É que, não havendo adesão por parte do trabalhador, então a consequência será a inaplicabilidade daquele regime protetor do contrato a favor de terceiro, suscetível de tutelar a posição dos trabalhadores afetados por uma alteração a um plano de pensões.

Salientamos, desde logo, que existe a possibilidade de o promissário renunciar ao poder de revogação, atribuindo, assim, o direito definitivamente ao beneficiário. Esta faculdade é admitida no n.º 1 do artigo 448º do CC<sup>63</sup>. Imagine-se que a empresa instituidora do fundo de pensões renuncia, no próprio contrato constitutivo, ou em convenção posterior, à faculdade de proceder a alterações. Esta hipótese, embora não deva ser muito frequente, constitui um caso em que não se coloca a dificuldade apontada, pois que não chega sequer a ser necessário haver adesão.

Porém, existem outras situações que, em abstrato, se podem verificar e se afiguram mais complexas. Suponhamos que o plano de pensões consta de instrumento para

---

<sup>62</sup> Dificuldade a que Bernardo Lobo Xavier também faz referência ao aludir ao esquema do contrato a favor de terceiro. Este autor manifesta, desde logo, a sua rejeição pela proposta, referindo que a construção “*tem dificuldades inarredáveis*”. Para além da dificuldade que vimos (Cfr. nota n.º 45) – esta, porque o referido autor parte de uma perspetiva diferente – existiria uma outra, que assenta precisamente no facto de ao promissário ser permitida a revogação da promessa enquanto o terceiro não manifestar a sua adesão, adesão que considera que “*seguramente inexistirá muitas vezes por parte dos trabalhadores, que nada declararam nesse sentido*”. Cfr. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, “Problemas Jurídico-Laborais dos Fundos (Fechados) de Pensões – Direitos dos Trabalhadores”, in *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Sérvulo Correia*, Volume IV, Coimbra Editora, 2010, pág. 221 e 222.

<sup>63</sup> A ressalva de estipulação em contrário, prevista nesta disposição, poderá ter um duplo efeito: permite que o promissário renuncie ao poder de revogação mas, por outro lado, possibilita que se estipule a revogabilidade da promessa para além do momento da adesão, o que, pode levar à inaplicabilidade da construção proposta, como adiante se explicará.

o qual uma convenção coletiva aplicável àquela empresa remete. Será que não devemos considerar que há adesão por parte do trabalhador, em virtude de se considerar “incorporado” na convenção aquele instrumento – leia-se, plano de pensões e suas condições de execução – para o qual a mesma remete?

Por outro lado, o plano de pensões pode constar de instrumento para o qual o regulamento interno da empresa remete. Neste caso, embora esse instrumento não integre o regulamento, não será de considerar que a presunção legal de aceitação das condições contratuais presentes em regulamento interno – de que falaremos mais adiante – engloba também as condições de execução do plano de pensões? É que, bem vistas as coisas, essas condições estão previstas num instrumento para o qual aquele faz remissão expressa.

Noutras situações o plano de pensões pode constar de instrumento para o qual, nem o regulamento interno, nem convenção coletiva, necessariamente remetam. Nalguns casos, designadamente, nas situações dos acórdãos que analisámos na presente dissertação, as condições de execução do plano constavam de um instrumento designado por “Regulamento de Regalias Sociais”<sup>64</sup> Nesta hipótese, não será de aceitar uma aplicação, por semelhança de razões, do regime aplicável ao regulamento interno, permitindo assim que aquele instrumento seja encarado como proposta contratual da empresa face ao trabalhador, com a conseqüente adesão deste por via do artigo 104º do CT?

Deixamos assim indiciadas algumas das hipóteses em que pode haver lugar à adesão do trabalhador, as quais iremos analisar com mais pormenor no ponto que se segue. Porém, uma outra dificuldade se levanta no que toca à adesão, que é a de saber como dar cumprimento à exigência do artigo 447º/3 do CC, que estipula que a adesão se faz mediante declaração, tanto ao promitente como ao promissário. O problema que se coloca não é já o de haver ou não haver adesão mas sim o da sua comunicação aos contraentes, em particular, ao promitente. No que toca a este problema, diremos, desde logo, que a adesão que pretendemos obter, para efeitos de aplicação do regime do contrato a favor de terceiro, é na verdade uma adesão a uma prestação que resulta de um acordo entre promitente e promissário, no caso, entidade gestora do fundo e empresa. Significa,

---

<sup>64</sup> Embora nas situações dos acórdãos se verificasse a especificidade de a empresa ter subscrito o contrato constitutivo do fundo de pensões, na sequência de compromisso assumido por convenção coletiva, o que, neste momento, vamos considerar irrelevante. O que importa para a nossa análise, neste ponto, é simplesmente o facto de as condições de execução do plano de pensões, designadamente, as regras relativas ao cálculo, formas de financiamento e garantias das respetivas pensões, terem ficado a constar de um instrumento anexo ao contrato constitutivo, designado por “Regulamento de Regalias Sociais”, sendo indiferente o modo como a empresa assumiu o compromisso perante os trabalhadores.

portanto, que se trata de uma adesão a duas declarações concordantes e, por isso, demonstrada essa adesão nas várias hipóteses do ponto que se segue, devemos considerar que ela se transmite tanto ao promissário como, por inerência, ao promitente. Para além disso, relativamente a esta exigência do artigo 447º/3, vimos que há quem entenda tratar-se de uma “minúcia regulamentadora”<sup>65</sup>, sustentando que aquela declaração poderá ocorrer tacitamente, pois a lei apenas diz que tem que haver declaração, a qual, ao abrigo das regras gerais do artigo 217º do CC, não tem que ser necessariamente expressa<sup>66</sup>. Porém, se reservas existirem quanto ao que se acabou de sustentar, sempre se poderão apresentar dois outros argumentos que acabam por relativizar o problema que colocamos. Em primeiro lugar, e tendo em conta que o poder de revogação pertence ao promissário, não parece razoável e seria até violador do princípio da boa-fé<sup>67</sup>, que este pretendesse revogar a promessa invocando que não houve adesão perante outro sujeito, neste caso, o promitente. Por outro lado é de questionar a razão de a lei exigir a comunicação ao promitente, já que é o promissário que tem a faculdade de revogar a promessa. Talvez, quanto ao promitente até tenha sentido exigir um certo grau de clareza relativamente à comunicação da rejeição, que o desonera de satisfazer os compromissos a que se obrigou, mas já não é assim no que toca à adesão. Relativamente a esta questão, e para que não nos alonguemos em demasia, ficamo-nos apenas pelas presentes considerações.

### 8.2.5 VIAS DE SUPERAÇÃO

Numa tentativa de sustentar que há adesão do trabalhador, podemos considerar, em abstrato, as várias hipóteses referidas no ponto anterior. Impõe-se agora esclarecer em que medida, quanto a cada uma delas, é possível superar a apontada dificuldade.

---

<sup>65</sup> Cfr. nota n.º 56.

<sup>66</sup> Apesar de o nosso ordenamento reconhecer o princípio da liberdade declarativa, por vezes, a lei exige que a declaração negocial seja expressa. Outras vezes tem o cuidado de frisar que um certo negócio pode ter lugar por declaração tácita – o que já resultaria do princípio geral do art. 217º. Segundo Paulo Mota Pinto, o critério da distinção entre ambas é o proposto pela teoria subjetiva: *“a declaração é expressa quando feita por palavras, escrito ou quaisquer outros meios diretos (...) e é tácita quando do seu conteúdo direto se infere um outro, isto é, quando se destina a um certo fim, mas implica e torna cognoscível, a latere, um auto-regulamento sobre outro ponto.”* Sobre esta teoria MOTA PINTO, Paulo, *Declaração Tácita e Comportamento Concludente no Negócio Jurídico*, 1995, pág. 438 e ss.

<sup>67</sup> O princípio da boa-fé *“contribui para uma visão do direito em conformidade com a que subjaz ao Estado de Direito Social dos nossos dias, intervencionista e preocupado por corrigir desequilíbrios e injustiças, para além das meras justificações formais”*. Sobre este princípio ver MOTA PINTO, Carlos Alberto, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4ª Edição, Coimbra Editora, pág. 124 e ss.

### 8.2.5.1 POR REMISSÃO DE CONVENÇÃO COLETIVA APLICÁVEL

A convenção coletiva de trabalho constitui um IRCT negocial, “*podendo ser vista como a celebração de um contrato entre as estruturas de representação dos trabalhadores e dos empregadores, com vista à definição das condições de trabalho de uma determinada profissão ou determinado sector de atividade.*”<sup>68</sup> Constitui a mais típica fonte de Direito do Trabalho, podendo revestir três modalidades: contrato coletivo (celebrado entre associação sindical e associação de empregadores), acordo coletivo (celebrado entre associação sindical e uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas) e acordo de empresa (celebrado entre associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento), sendo talvez esta última modalidade a mais frequente no âmbito do tema que tratamos.

No que toca à natureza jurídica da convenção coletiva, salientamos que se trata de um ponto que tem sido objeto de grande controvérsia na doutrina. Entre teses mais contratualistas e outras mais normativas, defendemos aqui que a convenção coletiva não chega a ser uma lei mas também não se reduz à mera condição de contrato. Constitui, pois, uma síntese destas figuras. Acompanhamos a posição de CARNELUTTI que define a convenção coletiva como um “*híbrido com corpo de contrato e alma de lei*”<sup>69</sup>, pois que apesar de apresentar uma inequívoca faceta negocial, resultando do acordo alcançado entre trabalhadores e empregadores, apresenta igualmente uma importante faceta normativa, através da qual se constitui como um ato criador de normas jurídicas.

Como vimos, durante muitos anos, em Portugal, foi proibida a proteção complementar por via de convenção coletiva<sup>70</sup>. Porém, atualmente o art. 478º/2 do CT parece permitir ultrapassar essa proibição através da consagração da possibilidade de instituir, por via de IRCT, regime complementar contratual que atribua prestações complementares do subsistema previdencial na parte não coberta por este. Para além disso, a própria lei reguladora dos fundos de pensões prevê a possibilidade de uma empresa assumir o compromisso pensionístico através de convenção coletiva.<sup>71</sup> Com efeito, a empresa compromete-se, através de negociação coletiva, a criar instrumentos que garantam

<sup>68</sup> Cfr. LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho*, 2ª Edição, Almedina, pág. 633 e ss.

<sup>69</sup> Cfr. FRANCESCO CARNELUTTI, *Lezioni di Diritto Industriale. Teoria del Regolamento Collettivo dei Rapporti di Lavoro*, Padova, Cedam, pág. 116-117.

<sup>70</sup> Cfr. nota n.º 24.

<sup>71</sup> Cfr. Arts. 6º/4 e 13º/2 do DL n.º 12/2006.

aos seus trabalhadores complementos de reforma de invalidez, velhice ou sobrevivência, podendo ou não ficar expressamente estabelecido no texto da convenção que esse instrumento faz parte integrante da mesma<sup>72</sup>. Se tal suceder, então as condições de execução daquela obrigação, designadamente, no que toca a montantes e regras de cálculo, inequivocamente estarão incorporadas na convenção, pelo que existe, sem margem de dúvidas, uma adesão a esses elementos por parte dos trabalhadores. É que, a ser assim, estes aceitaram no âmbito da contratação coletiva, não só as regalias, como também as suas condições de execução. Não pode, por isso, a empresa pretender alterá-las unilateralmente.

E se, por outro lado, não resultar expressamente do texto da convenção a incorporação daquele instrumento que institui e define as condições de execução do plano de pensões? Será que não podemos considerar o mesmo incorporado na convenção através da mera remissão? É que a não se entender assim, o resultado prático da previsão das regalias seria quase nulo. Ora vejamos, se uma empresa se compromete perante os seus trabalhadores a criar determinadas regalias e depois se aceita que esta fique com a liberdade de modificar as condições respetivas em função das suas vontades, então teremos de concluir que, na verdade, estamos perante uma mera aparência de benefício, pois que os trabalhadores se vêm numa permanente situação de incerteza em relação ao mesmo. Qual o efeito útil da previsão de uma regalia que pode ser modificada pela empresa em função do seu conforto económico? Fora do quadro da construção proposta, para impedir uma situação deste tipo, podemos sempre argumentar da seguinte forma: se as regalias estão previstas na convenção coletiva, embora remetendo-se a sua criação e respetivas condições de execução para instrumento diverso, então esse instrumento ficará, pelo menos, sujeito aos princípios próprios daquele IRCT. Ora, nos termos do artigo 503º/3 do CT, “os direitos decorrentes de convenção só podem ser reduzidos por nova convenção de cujo texto conste, em termos expressos, o seu carácter globalmente mais favorável.” Daqui se retira,

---

<sup>72</sup> Nos acórdãos do STJ que analisámos na presente dissertação, vimos que um dos argumentos apresentados a favor da aplicação aos trabalhadores das alterações ao contrato constitutivo de fundo de pensões se apoiava precisamente neste quadro. É que a redação da cláusula homóloga da versão anterior do AE aplicável em todos os acórdãos em análise, dispunha que o instrumento de onde constassem as condições de execução das regalias criadas fazia parte integrante do acordo. Porém, essa cláusula foi alterada, concluindo o STJ do teor da nova cláusula que se pretendeu afastar o carácter contratual das condições de execução do plano de pensões, que expressamente deixaram de ser parte integrante do AE. Acrescentou o STJ que, perante a referida alteração, ficaria a empresa com a liberdade de estabelecer unilateralmente as condições do plano de pensões e também com a de promover eventuais alterações. Porém, o STJ parece ignorar que o n.º 2 da nova cláusula exige a solicitação de parecer aos representantes dos trabalhadores quando se verificarem alterações nas regalias previstas, o que significa que, de alguma forma, as partes pretenderam manter uma via de salvaguarda da posição dos trabalhadores.

desde logo, uma manifestação da ideia de não retrocesso social e, por outro lado, o princípio de que a revisão de uma convenção coletiva só se poder concretizar através de nova convenção. Entendemos, assim, que aquela ideia de não retrocesso social deve ser transposta para aquele instrumento que dá execução a uma regalia assumida no âmbito da negociação coletiva, impedindo por essa via prejudicar as expectativas dos trabalhadores no que toca às condições que estão na base do recebimento da sua pensão de reforma. No fundo, através deste argumento estamos apenas reforçar a ideia de que não se vê razão para que aquele instrumento para o qual remete a convenção coletiva não se deva considerar incorporado na mesma, independentemente de essa incorporação resultar ou não expressamente do texto daquele contrato. Por outro lado, se as condições de execução do plano se consideram incorporadas na convenção, sempre se dirá que a sua modificação só pode ter lugar mediante nova convenção e nunca através de um acordo entre a entidade empregadora e outro sujeito, neste caso a entidade gestora do fundo.

Assim, existindo adesão dos trabalhadores à regalia prevista na convenção coletiva, em virtude de a cláusula que a prevê ter sido objeto de negociação entre trabalhadores e empregador, existe adesão às suas condições de execução, que se consideram aí incorporadas. Sabemos também, por apelo ao raciocínio que defendemos no quadro do contrato a favor de terceiro que a adesão à promessa torna a mesma irrevogável e imodificável. Transpondo esse raciocínio para o contrato constitutivo do fundo de pensões, nos termos que propusemos, diremos então que o trabalhador verá assim a sua posição tutelada, existindo, por isso, fundamento para que as alterações ao plano de pensões não lhe sejam oponíveis.

#### **8.2.5.2 POR REMISSÃO DE REGULAMENTO INTERNO**

O regulamento interno é um instrumento de grande importância e utilização prática, sobretudo no âmbito de grandes empresas, que recorrem a esta figura para a elaboração de regras de funcionamento interno em matérias gerais e também noutras mais específicas. Na maioria dos sistemas jurídicos, o regulamento interno tem uma natureza facultativa. O mesmo sucede em Portugal, ainda que se preveja a possibilidade de serem tornados obrigatórios, em relação a determinadas matérias, por IRCT – artigo 99º/4 do CT.

Os regulamentos contêm regras gerais e abstratas, o que leva alguma doutrina a integrá-los nas fontes de Direito especificamente laborais.<sup>73</sup> O regulamento interno desempenha uma dupla função<sup>74</sup>. Desde logo, no contexto da posição jurídica do empregador, o conteúdo do regulamento resulta da emanção do seu poder de direção. Com efeito, estabelece o artigo 99º do CT que “*o empregador pode elaborar regulamento interno de empresa sobre organização e disciplina no trabalho*”. Nesta parcela do conteúdo do regulamento se reconhece a sua faceta normativa. Por outro lado, este instrumento tem uma faceta negocial, na medida em que a vontade contratual do empregador se pode manifestar através de regulamento interno da empresa, ao qual o trabalhador pode ou não aderir expressa ou tacitamente. O n.º 2 do artigo 104º do CT estabelece a presunção de adesão do conteúdo contratual do regulamento, se o trabalhador não recusar expressamente e por escrito no prazo de vinte e um dias, a contar do início da execução do contrato ou da divulgação do regulamento<sup>75</sup>. A vontade negocial do empregador, manifestada em regulamento, apresenta as características de predeterminação, generalidade e abstração, que são típicas das cláusulas contratuais gerais, pelo que o regime jurídico aplicável à formação de negócios jurídicos com este tipo de cláusulas – DL n.º 446/85, de 25 de Outubro – pode aqui ser mobilizado.

---

<sup>73</sup> A questão da qualificação do regulamento interno enquanto fonte do Direito do Trabalho tem suscitado sérias dificuldades. Neste debate, alguns autores, entre os quais se destaca Romano Martinez, acentuam a faceta negocial do regulamento interno para recusarem a recondução da figura a uma fonte laboral. Outros, recusando também essa qualificação, fazem-no por recurso à ideia de que inexistente no regulamento interno uma das características essenciais das fontes de direito, designadamente, a exterioridade. Isabel Lambelho Costa conclui que, não obstante os regulamentos internos conterem autênticas normas jurídicas que se impõem aos seus destinatários como se de uma lei se tratasse, “*essas normas não podem ser tidas como fonte de direito porquanto aquele poder regulamentar é atribuído ao empregador como forma de prossecução dos seus interesses privados*”. Cfr. COSTA, Ana Isabel Lambelho, “O Regulamento Interno de Empresa”, in *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, N.º 13, 2008, pág. 224. Neste sentido, José Andrade Mesquita refere que “*A entidade patronal não se encontra, perante o regulamento, na mesma posição em que está relativamente a qualquer regra jurídica. O empregador em qualquer altura pode alterar o regulamento como entender ou, mantendo-o em vigor, dar ordens contrárias ao seu conteúdo*”. Cfr. MESQUITA, José Andrade, *Direito do Trabalho*, AAFDL, 2003, pág. 121 e ss. Por esta razão consideram estes autores que os regulamentos não se comportam como *externos* relativamente ao sujeito privado que os emite, faltando aquela característica essencial para a sua qualificação como fontes de direito. Pelo contrário, outros autores, designadamente Mário Pinto, Furtado Martins, Nunes de Carvalho e Menezes Cordeiro, invocam o caráter genérico e abstrato das disposições do regulamento para nelas reconhecer normas jurídicas em sentido próprio, e, em consequência, para justificar a recondução da figura a uma fonte laboral em sentido próprio. Maria do Rosário Palma Ramalho subscreve este entendimento, embora ressalve que não se trata de uma fonte laboral em sentido formal, na medida em que a lei não a integra no elenco das fontes laborais.

<sup>74</sup> Cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral*, 2ª Edição, Almedina, pág. 260 e ss.

<sup>75</sup> O conteúdo do regulamento tem de ser obrigatoriamente dado a conhecer aos trabalhadores, designadamente, através da sua afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho – art. 99º/3 do CT.

Em função da referida dupla função do regulamento interno, há quem considere que estes podem assumir um de três subtipos<sup>76</sup>: normativos (em que o empregador impõe regras ao abrigo do poder de direção), contratuais (que configuram uma específica forma de contrato de adesão em que o empregador redige cláusulas contratuais gerais que necessitam do acordo do trabalhador, nos termos acima expostos), e regulamentos mistos (que contêm em simultâneo uma parte normativa e outra contratual). Esta última modalidade é talvez a mais frequente.

Como resulta do que já se foi dizendo, os regulamentos internos, ao disciplinarem a atividade laboral, estabelecem regras de dois tipos distintos. Assim, por um lado, consagram cláusulas que definem direitos e deveres das partes, unidos por um nexo de corresponsabilidade, de que são exemplo as regras que definem montantes e tipos salariais, regras sobre o horário e período normal de trabalho, sendo também vulgar integrarem regras definidoras de algumas funções a desempenhar a empresa. Neste quadro se inserem as cláusulas que estabelecem as pensões complementares de reforma, remetendo a sua criação e respetivas condições para instrumento diverso. Por outro lado, os regulamentos de empresa podem ir para além das matérias contratuais, abrangendo outro tipo de regras, como por exemplo o estabelecimento de procedimentos em caso de emergência, utilização obrigatória de uniformes, pessoas autorizadas a entrar em determinadas zonas, etc. Estas normas, diferentemente das integradas na parte contratual, derivam do poder de direção do empregador. Na prática podemos deparar com regulamentos de empresa totalmente contratuais ou totalmente normativos, ou ainda mistos, sendo certo que, como vimos, a parte contratual dependerá da adesão – expressa ou tácita – do trabalhador e no que concerne à parte normativa, esta valerá independentemente da sua vontade.

Vimos então que o estabelecimento de pensões complementares de reforma se insere na faceta negocial do regulamento interno. Significa, portanto, que se trata de uma manifestação da vontade contratual do empregador, à qual o trabalhador pode aderir. E uma vez verificados os pressupostos enunciados no n.º 2 do art. 104º do CT, podemos presumir a sua adesão<sup>77</sup>. Neste quadro, colocamos, porém, a hipótese, em abstrato, de o

---

<sup>76</sup> Cfr. MESQUITA, José Andrade, *Direito do Trabalho*, AAFDL, 2003, pág. 115. A previsão legal destas figuras encontrava-se nos arts. 7º e 39º da LCT – aprovada pelo DL n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969 – referindo-se o primeiro aos regulamento contratuais e o segundo aos normativos.

<sup>77</sup> Há quem entenda que esta adesão tácita “*só é eficaz quando toda a envolvimento factual permita concluir, de modo inequívoco, que o trabalhador quis assumir a inerente relação contratual.*” Cfr. QUINTAS, Paula / QUINTAS, Hélder, *Código do Trabalho Anotado e Comentado*, Almedina, 2009, pág. 209 e ss.

regulamento interno fazer referência à assunção da obrigação de criar um fundo de pensões, remetendo a sua criação e condições de execução para instrumento diverso. Coloca-se assim a questão de saber se ao referido instrumento não será de aplicar o regime exposto, admitindo fazer funcionar a presunção legal de adesão em relação às condições de execução do plano de pensões nele presentes. Ou seja, o que se questiona é se aquela adesão tácita por via do n.º 2 do art. 104º, não deverá englobar o conteúdo do instrumento que cria o fundo e dá execução ao plano de pensões. Pelas razões que já se foram adiantando no ponto anterior, é de supor que a resposta será afirmativa, uma vez que a não se entender assim, a adesão à regalia propriamente dita por parte do trabalhador pouco significaria. Qual o efeito útil de uma adesão a determinada regalia se as suas condições ficam dependentes da liberdade de alteração por parte do empregador, ficando o trabalhador naquela tal situação de permanente incerteza? Para ultrapassar o apontado cenário, temos que admitir que ao aderir à regalia, o trabalhador adere a todo o conteúdo do contrato constitutivo do fundo de pensões, bem como às suas condições de execução, se estas constarem de instrumento diverso. Só assim é possível alcançar a competente tutela das expectativas dos trabalhadores relativamente aos montantes e regras de cálculo das respetivas pensões, impedindo assim que lhes sejam aplicadas eventuais alterações. Seria, pois repugnante, que um compromisso assumido desta forma em face do trabalhador fosse objeto de frustração das suas expectativas, prejudicando até, no limite, eventuais investimentos de confiança, feitos a contar com determinados montantes de uma pensão que esperavam receber. É que, como já se disse noutra parte, o trabalhador pode apenas ter contratado com aquela empresa porque contava com determinado esquema de pensionamento ou pode mesmo ter perdido outras oportunidades de emprego por essa razão.

Por fim, podemos recorrer a um argumento formal baseado num facto que se verifica na prática negocial. Sucede com frequência que as condições de um contrato estejam previstas não só no contrato propriamente dito como também nos seus eventuais anexos. Ora, ao aderirmos à proposta negocial, aceitamos não só o contrato como também esses mesmos anexos. Se assim sucede com tanta naturalidade, por que razão se haveria de negar um raciocínio semelhante em relação ao regulamento interno e instrumento de onde consta o plano de pensões?

### 8.2.5.3 POR VIA DO ARTIGO 104º DO CT

Situação diversa ocorre quando as condições de execução do plano de pensões constam de um instrumento para o qual, nem convenção coletiva, nem regulamento interno necessariamente remetem. E ainda que tal suceda, vamos desconsiderar esse facto para efeitos de análise isolada desde ponto, pois que iremos partir do pressuposto da irrelevância do modo como a empresa assumiu o compromisso. Esta hipótese corresponde àquela que vimos nos acórdãos analisados na presente dissertação, onde as condições de execução do plano constavam de um instrumento anexo ao contrato constitutivo do fundo de pensões, designado por “Regulamento de Regalias Sociais”, embora nestes acórdãos, a regalia tivesse sido assumida em AE, facto que vamos desprezar pela razão acima exposta.

Vamos questionar, à semelhança do que as instâncias judiciais inferiores têm feito – e o STJ tem rejeitado – se este “Regulamento de Regalias Sociais” não poderá consubstanciar uma proposta contratual nos termos do art. 104º do CT. No fundo, pretendemos analisar a viabilidade de aplicar, por semelhança de razões, o regime aplicável ao regulamento interno, permitindo assim que aquele instrumento seja encarado como proposta contratual da empresa face ao trabalhador, com a consequente possibilidade de adesão deste por via do artigo 104º do CT. Efetivamente, o instrumento de que falamos é formalmente distinto de um regulamento interno de empresa. Mas, será a natureza de ambos, assim tão distinta do ponto de vista substancial?

Desde logo, a lei não prescreve para os regulamentos a obediência a uma certa estrutura ou mesmo, em geral, a obrigatoriedade de conterem certas matérias. Embora a ideia de regulamento pareça pressupor um corpo completo e ordenado, há quem não julgue correto um tal entendimento, defendendo mesmo que nele devem constar apenas os aspetos que pareçam úteis<sup>78</sup>. Porém, julga-se de elementar prudência que esta prática não se venha a traduzir num poder regulamentar despido das formalidades e controlo a que a lei submete os regulamentos internos. É que, no âmbito das legislações anteriores, as formalidades a

---

<sup>78</sup> Cfr. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo / RIBEIRO, Maria Cândida Almeida, “Regulamento de Empresa (Subsídios para a elaboração de regulamentos de empresa)”, in *Estudos Sociais e Corporativos*, II Série, n.º 36, Junho, 1973, pág. 95. Estes autores acrescentam que “*é de toda a conveniência que os regulamentos internos contenham um esquema completo da organização e disciplina do estabelecimento, bem como definam exhaustivamente a situação do trabalhador na empresa. Porém, é prática corrente a emanação das chamadas “ordens de serviço”, que estabelecem tão-só normas sobre determinados pontos. Compreende-se, aliás, que em certas empresas seja apenas necessário regular de forma geral e abstrata alguns poucos aspetos da vida da comunidade de trabalho*”.

que o regulamento interno estava sujeito eram mais exigentes<sup>79</sup>, o que muitas vezes, motivava o empregador a lhe atribuir outras designações, por forma a contornar a lei. Apareceram deste modo, na vida das empresas, circulares, circulares de serviço interno, normas de aplicação permanente, e muitas outras designações para instrumentos que, materialmente contêm, regulamentos. Exigia-se um combate a uma tal prática, sob pena de se possibilitar, no limite, que as empresas fossem construindo aos poucos o seu regulamento interno, através de instrumentos diversos, sem que fossem observadas as formalidades. Neste quadro, há quem defenda que quando tal aconteça, esses instrumentos devem estar sujeitos ao mesmo regime jurídico dos regulamentos internos<sup>80</sup>, pois que solução diversa frustraria os objetivos do legislador ao traçar as referidas formalidades. No fundo, está-se a defender uma equiparação daqueles instrumentos ao regulamento interno, quando desempenhem funções idênticas<sup>81</sup>. Ora, se se admite um tal raciocínio, então por que razão se há de negar a equiparação daquele instrumento denominado por “Regulamento de Regalias Sociais” ao regulamento interno? A admitir a equiparação, porquê que as regras sobre um fundo de pensões não podem fazer parte de um regulamento interno, que já vimos poder incidir somente sobre determinados aspetos da empresa que se afigurem úteis? É que a partir do momento em que se concebe o regulamento interno como proposta contratual, nos termos do art. 104º do CT, nele podem caber, como vimos, cláusulas sobre condições de trabalho, e não se vê por que razão não possam as regras sobre um fundo de pensões ser consideradas, *lato sensu*, como tal<sup>82</sup>, o que aqui defendemos expressamente, razão pela qual acompanhamos um entendimento de que o “Regulamento de Regalias Sociais” deve ser equiparado a um regulamento interno, consubstanciando desta forma uma proposta contratual, à qual o trabalhador pode aderir nos termos do art. 104º do CT.

---

<sup>79</sup> Para além de se exigir a audição das estruturas representativas dos trabalhadores, o art. 39º/3 da LCT – aprovada pelo DL n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969 – exigia que os regulamentos internos fossem submetidos à aprovação do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência. Também o CT de 2003 – aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto – previa no seu art. 153º/4 que o regulamento interno só produziria efeitos depois de recebido na Inspeção Geral do Trabalho, para registo e depósito.

<sup>80</sup> Cfr. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo / RIBEIRO, Maria Cândida Almeida, “Regulamento de Empresa (Subsídios para a elaboração de regulamentos de empresa)”, in *Estudos Sociais e Corporativos*, II Série, n.º 36, Junho, 1973, pág. 95.

<sup>81</sup> Cfr. COSTA, Ana Isabel Lambelho, “O Regulamento Interno de Empresa”, in *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, N.º 13, 2008, págs. 206, 207 e 225.

<sup>82</sup> É que, como já tivemos oportunidade de explicitar, defendemos que a criação de um fundo de pensões não se trata de uma atitude de simples liberalidade, resultando antes de uma ponderação de custos/benefícios por parte das empresas, que em vez de oferecerem condições remuneratórias mais vantajosas, optam pela criação de um complemento de reforma.

Por fim, sempre se poderá reforçar esta posição através de um outro argumento. É que, se nos basearmos num raciocínio de rejeição da equiparação entre aquele instrumento e o regulamento interno, tornar-se-ia fácil ao empregador forjar-se à contratualização com o trabalhador das matérias em causa, designadamente, das condições de execução do plano de pensões, bastando para isso prevê-las em documento distinto do regulamento interno, não remetendo expressamente para ele. Através desse expediente, o benefício assumido unilateralmente pelo empregador seria tão-só uma aparência de benefício, pois que o mesmo ficaria com a liberdade de alterar quando bem entendesse as suas condições, em prejuízo das expectativas dos trabalhadores.

Chegados a este ponto, vimos que para alcançar a proteção dos trabalhadores nos termos que explicitámos, por via da construção proposta, é necessário que, de alguma forma, se possa defender a adesão do trabalhador. No presente ponto, dedicámo-nos a demonstrar hipóteses em que se pode afirmar que existe uma tal adesão, concluindo que, de um ponto de vista da tutela das expectativas, não podemos permitir que argumentos puramente formais sejam suficientes para afastar a proteção dos trabalhadores<sup>83</sup>.

## **9. OS LIMITES DO DL Nº 12/2006**

### **9.1 OS ARTIGOS 24º E 9º DO DL Nº 12/2006 COMO REGIME ESPECIAL**

Devemos começar por esclarecer que, de acordo com a proposta que se tem vindo a defender, o DL n.º 12/2006 constitui um regime especial face ao direito civil, aplicando-se este último subsidiariamente, isto é, na ausência de solução no quadro daquele diploma.

---

<sup>83</sup> Sobre esta ideia de tutelar a posição dos trabalhadores independentemente da existência de argumentos formais que constituam obstáculo a tal anseio ver NUNES DE CARVALHO, A., “Pensão complementar de reforma e regulamento de empresa”, *in RDES*, nº 35, 2. Série, 1993, pág. 356 e 357, que faz referência a um acórdão do TR do Porto, de 4 de Maio de 1992, onde se apurava a validade de um “Regulamento de Regalias Sociais” elaborado na sequência de convenção coletiva. Considerado o estatuído na alínea e) do n.º 1 do art. 6º do DL n.º 519-C/79, afirmou o Tribunal que “sendo nula a cláusula (da convenção coletiva) o regulamento perde todo o sentido por se encontrar prejudicada a execução do conteúdo daquela. O contrário seria consentir na violação de valores fundamentais do sistema por instrumento de grau hierárquico inferior à convenção coletiva”. Seguidamente, ponderou-se nesse aresto a lesão que desta invalidade decorre para os trabalhadores abrangidos, apesar de se concluir pela não responsabilização da entidade empregadora “atento o conhecimento que as partes contratantes tinham ou deviam ter da subtração à negociação coletiva daquela matéria”. Já em 1993, no comentário a este acórdão, Nunes de Carvalho sublinha a disponibilidade do TR para evitar uma resolução estritamente formal do problema da invalidade do regulamento, não concordando com a linearidade daquela última asserção do tribunal.

Vimos que existiam casos em que aquele regime especial não dava resposta às necessidades de tutela dos trabalhadores, razão pela qual nos dedicámos a propor uma solução que permitisse fazê-lo. A consequência imediata dessa solução passou pela aplicação do regime do Código Civil, nos termos expostos. Uma vez analisado esse regime do Código Civil, cumpre agora, analisar o regime especial do DL n.º 12/2006 no que toca ao problema central da presente dissertação, embora já o tenhamos feito com maior brevidade noutros pontos. Assim, relativamente às alterações ao contrato constitutivo do fundo de pensões rege o artigo 24º daquele diploma, que consagra expressamente a sua admissibilidade. Porém, esta disposição impõe, desde logo, no seu n.º 1 duas exigências formais, colocando as alterações na dependência de autorização do ISP<sup>84</sup> e obrigando a que as mesmas fiquem sujeitas a publicação obrigatória. No seu n.º 2 estabelece, ainda, duas limitações de ordem material, designadamente, que não sejam reduzidas as pensões que se encontrem em pagamento nem os direitos adquiridos à data das alterações, se existirem. Finalmente, nos casos em que as alterações a introduzir tenham incidência sobre o montante de responsabilidades, estabelece o n.º 3 do preceito que o pedido de autorização deve incluir, além do projeto do novo texto, o respetivo plano técnico-atuarial, tendo em conta o disposto no artigo 75º do diploma.

Uma vez enunciados os requisitos para se proceder à alteração do contrato constitutivo do fundo de pensões, importa atentar nas limitações que o legislador introduziu naquele n.º 2 do artigo 24º. Quanto à primeira limitação, resulta claramente que o DL n.º 12/2006 pretendeu proteger os direitos daqueles que já atingiram a contingência que determina o recebimento da pensão. Por outro lado, como veremos, maiores dificuldades se suscitam relativamente à segunda limitação. Conjugando este segmento da disposição com o artigo 9º/1 do mesmo diploma, que define o conceito de “direitos adquiridos”, resulta que o legislador pretendeu tutelar os participantes em caso de cessação do vínculo com a empresa que institui o fundo de pensões. Ou seja, aqueles que, tendo

---

<sup>84</sup> O ISP é a autoridade nacional responsável pela regulação e supervisão da atividade seguradora, resseguradora, de fundos de pensões e da mediação de seguros. Tem por missão garantir o bom funcionamento do mercado segurador e fundos de pensões em Portugal, de forma a contribuir para a garantia da proteção dos tomadores de seguros, pessoas seguradas, participantes e beneficiários. Relativamente a esta exigência de autorização do ISP para proceder à alteração de um contrato constitutivo de fundo de pensões, a lei estabelece que, se esta entidade não se pronunciar num prazo de 90 dias a contar do recebimento do pedido de autorização, esta considera-se dada nos termos requeridos, o que resulta da conjugação do n.º 5 do artigo 24º com o n.º 4 do artigo 20º do DL n.º 12/2006. Temos que admitir que uma autorização nestes termos pode contribuir para a subtração do efeito útil que se pretendia com a exigência.

direito aos benefícios estabelecidos no plano de pensões, cessaram o vínculo com a empresa mas ainda não atingiram a contingência.

Este regime que se acaba de explicitar opera a par do regime do Código Civil nos termos propostos. Neste quadro de dualidade, dir-se-ia que o conceito de “direitos adquiridos” não representa grandes dificuldades, pois a tutela que se logra com o regime do Código Civil torna desnecessária qualquer salvaguarda adicional. Porém, sempre teremos de admitir que existem casos em que, pura e simplesmente, não se verificam os pressupostos de aplicação da construção proposta. Trata-se, desde logo, de casos em que não existe fundamento para que se possa afirmar a adesão por parte do trabalhador, o que, ao abrigo do que se defendeu, torna legítima a aplicação ao mesmo de uma alteração ao plano de pensões. Imagine-se, a título de exemplo, que o trabalhador se opõe, por escrito, dentro do prazo de que dispõe, à proposta contratual que a entidade empregadora manifestou em regulamento interno, em virtude de não pretender aceitar a aplicação de outros aspetos contratuais não relacionados com o fundo de pensões, acabando, porém, por ignorar a existência do mesmo e inconscientemente, rejeitar também a proposta no que toca a esse elemento. Por outro lado, no quadro do regime do contrato a favor de terceiro, designadamente, através da ressalva de estipulação em contrário, nos termos do artigo 448º/1 do CC, parece não haver obstáculo a que se estipule a revogabilidade da promessa para além do momento da adesão<sup>85</sup>. E se as partes podem estipular a revogabilidade depois da adesão, por maioria de razão, se torna legítima a alterabilidade. Significa, portanto, que, no limite, o trabalhador pode reconhecer expressamente a possibilidade de o empregador introduzir modificações nas condições de execução do plano de pensões, tornando aquela via de proteção que defendemos inoperante<sup>86</sup>. Em qualquer dos casos descritos, cessa a

---

<sup>85</sup> Cfr. NETO, Abílio, *Código Civil Anotado*, 18ª edição revista e atualizada, Edifórum, Janeiro 2013, pág. 445.

<sup>86</sup> Para além dos descritos casos que tornam inoperante a construção proposta, poderíamos apontar ainda outro, relativamente àquela situação em que há adesão em virtude da incorporação do plano de pensões e suas condições de execução em convenção coletiva aplicável à empresa. É que, nos termos do artigo 496º/1 do CT vigora o princípio da dupla filiação que estabelece que a convenção coletiva só se aplica ao empregador que a subscreve ou que se encontre filiado em associação de empregadores outorgante, e aos trabalhadores que sejam membros de associação sindical celebrante. Ou seja, a inscrição no sindicato subscritor é pressuposto necessário para que o trabalhador fique coberto pelo regime da convenção, o que significaria que quanto aos trabalhadores não inscritos no sindicato nunca poderíamos dizer que existia adesão. Porém, este problema vê-se enfraquecido em virtude da existência de outras vias suscetíveis de tornar uma convenção coletiva aplicável para além do círculo de pessoas cobertas pela filiação, designadamente através de portarias de extensão, adesão individual do trabalhador nos termos do art. 497º do CT, ou, ainda, de decisão da entidade empregadora. Relativamente a esta última hipótese, refere o Professor António Monteiro Fernandes que *“Em muitos casos, a racionalidade da gestão leva a que os próprios empregadores*

possibilidade de proteger a posição dos trabalhadores através da construção que sugerimos. Porém, será que aqueles direitos em formação, decorrentes da iniciativa de uma empresa criar um benefício a favor dos seus colaboradores, podem ser agredidos daquela forma, sem que subsista uma outra via de tutela dos mesmos? Neste quadro, impõe-se a procura de um limite material à aplicação das alterações ao plano de pensões àqueles trabalhadores, na própria legislação específica dos fundos de pensões. É aqui que aquele conceito de “direitos adquiridos” assume uma importância crucial, pois que, na impossibilidade de aplicar o regime do Código Civil, representará – ou devia representar, nos termos que iremos explicitar – o núcleo da tutela.

No entanto, sempre se poderia afirmar, pelo menos nalgumas das situações, que se é o próprio trabalhador que ignora a existência do fundo ou aceita expressamente que a empresa proceda a alterações, então já não temos expectativas suficientemente meritórias, inexistindo, portanto, necessidades de tutela. Parece-nos errado um tal raciocínio, pois que o regime do DL n.º 12/2006 que descrevemos pretende, inequivocamente, tutelar o beneficiário e até, nalgumas situações, o participante, e não supõe qualquer adesão do trabalhador, nem sequer a demonstração de legítimas expectativas. Ou seja, o regime do DL n.º 12/2006 não está previsto na condição de existirem legítimas expectativas. E se é assim naqueles casos que expressamente protege, então porque devemos exigir que, para alcançar a tutela daqueles que têm os seus direitos em formação mas não estão abrangidos pelo regime do diploma, seja necessário demonstrar a existência de tais expectativas? É com base neste pressuposto que justificamos que naqueles casos em que não existe fundamento para se afirmar que há adesão, ou que o trabalhador declara aceitar eventuais alterações ao plano de pensões, continua a justificar-se uma necessidade de proteção dos direitos em formação. Embora não estejam reunidos os pressupostos de aplicação da proposta que defendemos na presente dissertação, e como tal não seja possível tutelar aqueles direitos por essa via, não podemos pois aceitar que eles fiquem sem proteção.

---

*procurem generalizar ao conjunto do pessoal das suas empresas um só regime convencional, ainda que assumindo com isso custos adicionais. Na verdade, essa aplicação a certos trabalhadores, de parte do conteúdo de uma convenção, que não lhe seria aplicável, traduz-se juridicamente, numa alteração dos contratos individuais por referência a um “modelo”, mediante a não oposição dos trabalhadores, segundo um processo idêntico ao da novação por adesão a que se refere a parte final do artigo 104º/2 do CT.” Cfr. FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, Almedina, 17ª Edição, 2014, pág. 735. Concluimos, assim que, embora possa ser contornada, esta situação consubstancia um outro caso de inaplicabilidade da construção proposta.*

## 9.2 ANÁLISE CRÍTICA DO CONCEITO DE DIREITOS ADQUIRIDOS

Resulta do regime exposto no ponto anterior, articulado com o alcance atribuído ao conceito de “direitos adquiridos” no DL n.º 12/2006, que o legislador terá pretendido excluir a proteção dos trabalhadores que têm os seus direitos em formação e mantêm o vínculo com a empresa. Porém, esta regulamentação parece levantar algumas incongruências. Desde logo, não se percebe por que razão o legislador, relativamente aos trabalhadores que têm o seu direito em formação, dá primazia àqueles que cessaram o vínculo com a empresa em detrimento dos que ainda são trabalhadores ativos na mesma – embora no que toca a este ponto, sempre se possa dizer que o legislador não aludiu a estes últimos no quadro do regime especial, em virtude de enquadrar a sua proteção no regime do Código Civil, enquanto direito geral ou comum. No entanto, como já vimos, nem sempre é possível aplicar esse regime civilístico por não se encontrarem preenchidos os respetivos pressupostos.

Por outro lado, também se compreende mal que, nos termos deste regime, uma alteração às condições de execução do plano de pensões não possa implicar uma redução das pensões que estejam em pagamento, mas possa determinar alterações ao cálculo das que ainda não estão a sê-lo – e que, em muitos casos, se encontram num estado já muito próximo da verificação da contingência. No fundo, a única diferença é que num caso há percepção do rendimento, no outro ainda não, o que não parece ser suficiente para determinar um regime de proteção tão distinto.

A par do que fica dito, um outro aspeto causa bastante perplexidade, que é facto de o sentido que o conceito de “direitos adquiridos” assume no contexto do diploma a que nos referimos ser muito distante daquele que habitualmente tem no quadro das prestações sociais. Ora, a LBGSSS consagra, expressamente, a tutela dos direitos adquiridos (e também dos direitos em formação), definindo-os, no seu artigo 66º/2, como “*os que já se encontram reconhecidos ou possam sê-lo por se encontrarem reunidos todos os requisitos legais necessários ao seu reconhecimento*”. Esta categoria aponta para situações jurídicas consolidadas, para uma tutela mais intensa, “*embora não tenha de significar uma imunização dos referidos direitos e uma subtração a ponderações com outros bens*

*jurídico-constitucionais que se se revelem necessárias*”<sup>87</sup>. Por outro lado, a LBGSSS define, no mesmo preceito, os direitos em formação como sendo os “*correspondentes aos períodos contributivos e valores de remuneração registadas em nome do beneficiário*”. Relativamente a estes conceitos, há quem entenda que, em face da estrutura previdencial dos regimes complementares, nada parece impedir, por uma questão de razoabilidade e igualdade de tratamento, que as respetivas noções, constantes do supracitado artigo 66º/2 da LBGSSS, sejam aplicadas por analogia na caracterização dos direitos adquiridos e em formação no âmbito dos regimes complementares<sup>88</sup>. Assim, tendo em conta que os fundos de pensões se integram, na sua maioria, nos regimes complementares de segurança social, resulta que o conceito de “direitos adquiridos” na formulação do DL n.º 12/2006 contém em si um significado muito menos abrangente do que aquele que a sua caracterização na LBGSSS supõe. É que no contexto do diploma nem sequer se encontram reunidos os pressupostos legais necessários ao reconhecimento de um direito adquirido, uma vez que a utilização do conceito se associa a casos em que ainda não foi sequer atingida a contingência, ou seja, estão em causa meros direitos em formação – direitos cuja titularidade pertence a sujeitos que cessaram o seu vínculo com a empresa. E se concluirmos que o referido diploma utiliza este conceito de uma forma anómala e insuficiente porque não proceder a uma interpretação do mesmo, encarando-o de uma perspectiva mais generosa, pelo menos naqueles casos em que não é possível proteger os direitos em formação com recurso à construção proposta? Defendemos, pois, que em tais casos – enquanto não houver uma intervenção legislativa no sentido de modificar o seu alcance –, o conceito de “direitos adquiridos” deverá representar uma salvaguarda adicional, por forma a nele se poderem integrar os direitos em formação daqueles que se mantêm ativos na empresa, estendendo assim a proteção constante do diploma a estas situações.

---

<sup>87</sup> Cfr. LOUREIRO, João Carlos, “*Adeus ao Estrado Social? A Segurança Social entre o Crocodilo da Economia e Medusa da Ideologia dos “Direitos Adquiridos”*”, Coimbra Editora, 2010, pág. 273.

<sup>88</sup> Cfr. NEVES, Ilídio das, “*Lei de Bases da Segurança Social – Comentada e Anotada*”, Coimbra Editora, 2003, pág. 231.

## CONCLUSÃO

A presente dissertação indagou sobre a questão da alteração aos planos de pensões e inerente necessidade de tutela dos trabalhadores.

Embora tenhamos proposto uma solução que passou pela aplicação de um regime que funciona a par do diploma regulador dos fundos de pensões, uma vez chegados a uma reta final, e tomando por base todas as considerações que fomos deixando, cumpre fazer uma análise crítica do mesmo.

Como tivemos oportunidade de esclarecer, a questão que nos propusemos a estudar está intimamente associada aos regimes complementares de segurança social. Nos últimos anos, a necessidade de regulamentar tais regimes constituiu objeto de considerável debate. Na verdade, a sua natureza privada poderia compaginar-se mal com um enquadramento normativo extenso e pormenorizado. No entanto, o facto de os sistemas complementares realizarem fins previdenciais que são de interesse público, bem como a circunstância de se articularem, em maior ou menor grau, com os regimes públicos de segurança social, determinou a necessidade de um adequado enquadramento normativo, que no caso dos fundos de pensões, se corporiza, atualmente, no DL n.º 12/2006.

Este diploma concretiza alguns dos princípios estabelecidos na LBGSSS, que prevê nos seus artigos 83.º e seguintes os regimes complementares de iniciativa coletiva e individual e estabelece no artigo 86.º/2 que *“a regulamentação dos regimes complementares de iniciativa coletiva deve ainda concretizar (...) a proteção jurídica dos direitos adquiridos e em formação, e fixar as regras relativas à portabilidade daqueles direitos (...)”*. Porém, resulta do que vimos ao longo desta investigação, e em especial no último ponto da mesma, que a legislação específica sobre fundos de pensões integra, a este propósito, um quadro manifestamente insuficiente, sobretudo em sede de alteração aos planos de pensões. Na verdade, por que razão o legislador conferiu um alcance tão redutor ao conceito de “direitos adquiridos”? Onde está a concretização da proteção jurídica dos direitos em formação? E ainda que se argumentasse que a tutela das expectativas dos trabalhadores seria feita através daquele enquadramento do contrato constitutivo do fundo de pensões na figura do contrato a favor de terceiro, com a consequente aplicação do regime do Código Civil, vimos que uma tal solução nem sempre protege aqueles direitos em formação, pelo que somos obrigados a admitir que não se trata de uma solução

universal capaz dar resposta a todos os casos. Desta forma, não obstante a nossa modesta intenção de fornecer uma proposta que permitisse alcançar adequada proteção dos trabalhadores, sempre seremos obrigados a concluir que a matéria em análise carece de uma intervenção do legislador no sentido de dar cumprimento àquele imperativo emergente da LBGSSS, mas também de dar execução às exigências decorrentes do princípio da segurança jurídica e proteção da confiança, ao consagrar expressamente a proteção dos direitos em formação. É que, não nos esqueçamos da natureza da LBGSSS, que enquanto lei de bases<sup>89</sup>, tem como função precisamente consagrar princípios vetores ou bases gerais de um determinado regime jurídico, deixando a cargo do executivo o desenvolvimento desses princípios ou bases. Por outro lado, temos a exigência do princípio da segurança jurídica e proteção da confiança<sup>90</sup>. Enquanto elemento essencial a um Estado de Direito, este princípio projeta exigências diferenciadas dirigidas ao Estado. Olhada num plano subjetivo, a segurança jurídica reconduz-se à proteção da confiança dos particulares. Os cidadãos *“têm direito à proteção da confiança, da confiança que podem pôr nos atos do poder político que contendam com as suas esferas jurídicas. E o Estado fica vinculado a um dever de boa-fé.”*<sup>91</sup> Por outro lado, enquanto garantia objetiva, o princípio da segurança jurídica vale em todas as áreas de atuação do Estado, designadamente, em termos de exigências dirigidas ao legislador, à Administração e aos tribunais. O que aqui nos interessa são de facto as exigências decorrentes do princípio relativamente ao legislador e dentro destas, sobretudo no que toca à clareza das normas jurídicas e sua suficiente determinabilidade, sobretudo quando essas normas desenvolvem efeitos restritivos sobre os direitos dos particulares. Os cidadãos têm o direito a não ver frustradas as expectativas que legitimamente formaram quanto à permanência de um dado quadro legislativo, desde que haja indícios consistentes de que, de algum modo, elas tenham sido estimuladas ou geradas por comportamentos do próprio Estado. Com efeito, se a LBGSSS consagra um princípio segundo o qual a regulamentação dos regimes complementares deve concretizar a proteção dos direitos adquiridos e em formação, então a legislação específica

---

<sup>89</sup> Algumas considerações sobre leis de bases em GOMES CANOTILHO, JJ., *“Direito Constitucional e Teoria da Constituição”*, 7ª edição, Almedina, pág. 752 e ss.

<sup>90</sup> Sobre este princípio, NOVAIS, Jorge Reis, *“Os Princípios Constitucionais Estruturantes da República Portuguesa”*, Coimbra Editora, 2014, pág. 261 e ss. Este autor começa por referir o seguinte: *“Mesmo que a Constituição não institua expressamente este princípio, ele é seguramente um princípio essencial na Constituição material do Estado de Direito, imprescindível como é, aos particulares, para a necessária estabilidade, autonomia e segurança na organização dos seus próprios planos de vida”*.

<sup>91</sup> Cfr. MIRANDA, Jorge, *“Manual de Direito Constitucional – Direitos Fundamentais”*, Tomo IV, 5ª Edição, Coimbra Editora, 2012, pág. 312.

sobre fundos de pensões devia dar cumprimento a esse princípio, nomeadamente no que toca à questão da alteração ao plano, reformulando o preceito que estabelece as limitações de que já falamos, por forma a nele incluir expressamente a proteção dos direitos em formação, agora com uma formulação clara – direitos dos que cessaram vínculo com a empresa e dos que se mantêm como trabalhadores ativos –, eliminando aquele conceito manifestamente obscuro de “direitos adquiridos”.

No nosso entendimento, só uma alteração do regime em vigor nos termos propostos, poderá alterar uma realidade injusta como aquela que se tem verificado.

Encerramos o nosso estudo sobre a questão das alterações ao plano de pensões, com esperança de que o mesmo permita criar um ponto de partida para a problematização e discussão doutrinal sobre a matéria.

## BIBLIOGRAFIA

CAMPOS, Diogo Leite de, *Contrato a Favor de Terceiro*, Almedina, 2009.

CAPELO DE SOUSA, Rabindranath, “*Teoria Geral do Direito Civil*”, Volume I, Coimbra Editora, 2003.

CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil*, II, Direito das Obrigações, TOMO II, Almedina, 2010.

COSTA, Ana Isabel Lambelho, “O Regulamento Interno de Empresa”, *in Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, N.º 13, 2008, págs. 193 a 228.

COSTA, Mário Júlio de Almeida, *Direito das Obrigações*, 12º Edição Revista e Atualizada, Almedina, 2009.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, Almedina, 17ª Edição, 2014.

FRANCESCO CARNELUTTI, *Lezioni di Diritto Industriale. Teoria del Regolamento Collettivo dei Rapporti di Lavoro*, Padova, Cedam.

GALVÃO TELLES. *Manual dos Contrato em Geral*, Coimbra Editora, 2002.

GOMES CANOTILHO, JJ., “*Direito Constitucional e Teoria da Constituição*”, 7ª edição, Almedina.

GOMES, Júlio Manuel Vieira, “Dos Usos de Empresa em Direito do Trabalho”, *in RDES*, 2008, 2ª Série, N.º 1 e 4, págs. 101 a 186.

GUIMARÃES, Maria Leonor Oliveira, “Esquemas Complementares de Segurança Social”, *in Cadernos Sindicais*, n.º 9, 1987, págs. 67 a 74.

LARENZ, *Lehrbuch des Schuldrecht*, Vol. I, C.H.Beck'sche Verlagsbuchhandlung, Munique, 8ª edição, 1967.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *Direito do Trabalho*, 2ª Edição, Almedina.

LOUREIRO, João Carlos, “*Adeus ao Estrado Social? A Segurança Social entre o Crocodilo da Economia e Medusa da Ideologia dos “Direitos Adquiridos”*”, Coimbra Editora, 2010.

MESQUITA, José Andrade, *Direito do Trabalho*, AAFDL, 2003.

MIRANDA, Jorge, “*Manual de Direito Constitucional – Direitos Fundamentais*”, Tomo IV, 5ª Edição, Coimbra Editora, 2012.

MOTA PINTO, Carlos Alberto, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4ª Edição, Coimbra Editora.

MOTA PINTO, Paulo, *Declaração Tácita e Comportamento Concludente no Negócio Jurídico*, 1995.

NEVES, Ilídio das, “*Lei de Bases da Segurança Social – Comentada e Anotada*”, Coimbra Editora, 2003.

NEVES, Ilídio das, “Os Regimes Complementares de Segurança Social”, in *RDES*, Ano 1994, N.º 4, págs. 255 a 332.

NETO, Abílio, *Código Civil Anotado*, 18ª edição revista e atualizada, Edifórum, Janeiro 2013.

NOVAIS, Jorge Reis, “*Os Princípios Constitucionais Estruturantes da República Portuguesa*”, Coimbra Editora, 2014.

NUNES DE CARVALHO, A., “Pensão complementar de reforma e regulamento de empresa”, *in RDES*, nº 35, 2. Série, 1993, págs.349 a357.

OLIVEIRA, Arnaldo Filipe da Costa, *Fundos de Pensões – Estudo Jurídico*, Almedina, 2003.

PACCHIONI, G., *I contratti a favore di terzi*, 1933, Padova, Cedam.

QUELHAS, Ana Paula, *Seguros de Vida e Fundos de Pensões – Uma perspetiva Financeira e Atuarial*, Almedina, 2010.

QUINTAS, Paula / QUINTAS, Hélder, *Código do Trabalho Anotado e Comentado*, Almedina, 2009.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, Almedina, 2005.

RAMALHO, Tiago Azevedo, *O Princípio da Relatividade Contratual e o Contrato a Favor de Terceiro – Da Titularidade do Direito à Prestação por Parte do Beneficiário*, Coimbra Editora, 2013.

REI, Maria Raquel Aleixo Antunes, “Da Expectativa Jurídica”, *in Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 54, 1994, págs. 149 a 179.

S. ROMANO, *La revoca degli atti giuridici privati*, Padova, 1935.

SANTOS, Filipe Cassiano dos, *Direito Comercial Português, Volume I, Dos Atos de Comércio às Empresas: O Regime dos Contratos e Mecanismos Comerciais no Direito Português*, Coimbra Editora, 2007.

VARELA, Antunes, *Das Obrigações em Geral*, Vol. I, 10ª edição, revista e atualizada, Almedina, Coimbra, 2010.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, “Alguns problemas das chamadas “obras sociais” e outras vantagens – conexões contratuais na relação de trabalho”, *in RDES*, 2002, n.ºs 2-3-4, págs. 145 a 185.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, “Problemas Jurídico-Laborais dos Fundos (Fechados) de Pensões – Direitos dos Trabalhadores”, *in Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Sérvulo Correia*, Volume IV, Coimbra Editora, 2010, págs. 177 a 227.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo / RIBEIRO, Maria Cândida Almeida, “Regulamento de Empresa (Subsídios para a elaboração de regulamentos de empresa)”, *in Estudos Sociais e Corporativos*, II Série, n.º 36, Junho, 1973, págs. 89 a 150.

## JURISPRUDÊNCIA CITADA

Supremo Tribunal de Justiça:

- Acórdão de 14/09/2011, relatado por Fernandes da Silva, disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/be04fcae1b8466c3802579100049ef65?OpenDocument>

- Acórdão de 14/09/2011, relatado por Fernandes da Silva, disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/7e5ace8a721a8e2b802579100050755f?OpenDocument>

- Acórdão de 26/10/2011, relatado por Pereira Rodrigues, disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ced8eebbfbca06f88025793a004068da?OpenDocument>

- Acórdão de 19/09/2012, relatado por Leonel Dantas, disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/97158295391fb12380257a94003bdab0?OpenDocument>

- Acórdão de 21/01/2014, relatado por Gonçalves Rocha, disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/df469804183ec37b80257c68003581e0?OpenDocument>

- Acórdão de 21/01/2014, relatado por Leonel Dantas, disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/8798e4ac2ce21d6380257c6d0035163f?OpenDocument>

- Acórdão de 29/01/2014, relatado por Mário Belo Morgado, disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/d0c573e6571cbf5a80257c76004f8e88?OpenDocument>

Tribunal da Relação do Porto

- Acórdão de 19/05/2010, relatado por Paula Leal de Carvalho, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/2b8c6620e9b1a80f80257736003c181f?OpenDocument&Highlight=0,Fundos,de,Pens%C3%B5es>

- Acórdão de 28/11/2011, relatado por Fernanda Soares, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/db2cf7b5fc3d23d9802579870039b722?OpenDocument&Highlight=0,Fundos,de,Pens%C3%B5es>

