

**Tribunal da Relação de Lisboa**  
**Processo nº 1524/22.4T8PDL.L1-4**

**Relator:** FRANCISCA MENDES

**Sessão:** 03 Maio 2023

**Número:** RL

**Votação:** UNANIMIDADE

**Meio Processual:** APELAÇÃO

**Decisão:** ALTERADA A DECISÃO

**CONTRATO DE TRABALHO**

**LEIS DO ORÇAMENTO DO ESTADO**

**NULIDADE**

**PRODUÇÃO DE EFEITOS**

## Sumário

1-Estando a Recorrente sujeita aos constrangimentos orçamentais previstos nas Leis do Orçamento a partir de 2013, o contrato de trabalho que vigora entre as partes dever-se-á considerar nulo.

2-Face ao disposto no artº 122º, nº1, do CT, o contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como válido em relação ao tempo em que foi executado.

(Elaborado pela Relatora)

## Texto Parcial

*Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa.*

### I-Relatório:

AAA instaurou a presente acção declarativa, emergente de contrato individual de trabalho, sob a forma de processo comum, contra RTP - Rádio e Televisão de Portugal, SA.

Alega a Autora, em síntese, que, mediante um contrato escrito denominado

“prestação de serviços”, datado de 6 de Março de 2017, com posteriores aditamentos, encontra-se admitida ao serviço da Ré desde essa data, para o exercício de funções de ‘assistente de programas / informação’, em condições materiais que fazem configurar a celebração de um contrato de trabalho.

Pede a Autora, nestes termos, a condenação da Ré no reconhecimento da existência de um contrato de trabalho a vigorar entre as partes, desde a data acima mencionada, com a categoria profissional de ‘assistente de programas / informação’, nível IA, assim como no pagamento de determinados créditos laborais, concretamente a título de diferenças salariais, subsídio de alimentação, subsídio de férias e subsídio de Natal, com acréscimo dos juros de mora.

A Ré apresentou contestação, alegando, em síntese, que:

- Tal suposto contrato de trabalho sempre estaria ferido de nulidade, uma vez que, pertencendo a Ré ao sector público empresarial, está legalmente condicionada na celebração de contratos de trabalho, por força da legislação orçamental (cfr. 62º, nº 2, da Lei de Orçamento do Estado de 2013, que se manteve nas leis orçamentais subsequentes), só podendo fazê-lo com autorização governamental;
- Pelo que, não havendo, neste caso concreto, tal autorização governamental, requisito legal prévio para a contratação de pessoal, não pode haver sequer reconhecimento judicial deste alegado contrato de trabalho, sob pena de o mesmo ter de se considerar nulo, por expressa cominação das normas orçamentais atrás referidas;
- Sem prejuízo desta matéria de excepção, o contrato celebrado entre a Autora e a Ré e os seus posteriores aditamentos sempre foram materialmente configurados como contrato de prestação de serviços, sem qualquer nexo de subordinação jurídica a vincular as partes;
- sendo certo, por outro lado, que as peticionadas prestações por conta de diferenças salariais e subsídio de alimentação sempre deveriam conformar-se com o regime fixado no instrumento de regulamentação colectiva (acordo de empresa) aqui aplicável.

Pede a Ré, nestes termos, a procedência das excepções invocadas e, em qualquer caso, a improcedência da acção, com a sua absolvição do pedido.

Procedeu-se a Julgamento.

Pelo Tribunal *a quo* foi proferida sentença.

Foram considerados provados os seguintes factos :

1.-Com efeitos desde 6 de Março de 2017, e de forma ininterrupta, vigora um acordo ajustado entre AAA e RTP - Rádio e Televisão de Portugal, SA, ao abrigo do qual a Autora, no interesse da Ré, exerce a seguinte actividade de 'assistente de programas e informação': apoio na produção de programas / informação, nos alinhamentos, no grafismo, na anotação, na recepção e no envio das peças, na promoção de contactos, na pesquisa de informação, na elaboração de textos, na execução de expediente diverso, no apoio logístico à recepção de convidados.

2.-Nos termos descritos no número anterior, a Autora:

- a)-desempenha as tarefas que a Ré, de forma prévia, com regularidade diária, através de funcionários com cargo de 'chefia' / 'coordenação', determina;
- b)-faz uso de plataformas e programas electrónicos da Ré, relativos a gestão para edição de textos e a distribuição de tarefas, denominados "ENPS" e "DALET" (tal como os assistentes de informação, os realizadores, os técnicos de electrónica e os produtores ao serviço desta empresa);
- c)-dispõe de um endereço electrónico atribuído pela Ré (AAA.rtp.pt), tendo acesso directo à 'área de trabalho' da Ré como os restantes funcionários do quadro de pessoal efectivo desta última;
- d)-exerce as suas funções nas instalações da Ré - RTP Açores, localizadas em Ponta Delgada;
- e)-mas também pode exercer as suas funções no exterior, quando a Ré assim o determina, na realização de programas de informação ou entretenimento;
- f)-cumpre um número de horas diárias de actividade estabelecido pela Ré, não concretamente determinado;
- g)-em cada dia, inicia e encerra a sua actividade à hora que a Ré determina.

3.-A Autora não está sujeita ao sistema de controlo biométrico de assiduidade aplicado pela Ré.

4.-Ainda no âmbito deste acordo, a Ré entrega à Autora uma quantia pecuniária, com regularidade mensal (12 meses em cada ano).

5.-Esta prestação pecuniária fixou-se nos seguintes valores:

- a)-€ 800,00 mensais, durante o ano de 2017;
- b)-€ 850,00 mensais, durante os anos de 2018, 2019 e 2020;
- c)-€ 950,00 mensais, durante os anos de 2021 e 2022.

6.-Parte da actividade exercida pela Autora, nos termos descritos em 1), consta dos registos online da Ré, acessíveis ao público em geral.

7.-A Autora costuma gozar folgas semanais, não obstante poder exercer a sua actividade, quando a Ré assim o determina, ao fim-de-semana.

8.-E, para além do descrito no número anterior, gozou períodos de descanso, em número de dias não concretamente determinado, em cada um dos anos de 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021.

9.-Nunca recebeu, da parte da Ré, qualquer quantia a título de subsídio de férias e de subsídio de Natal.

\*

Não se provou que:

a)-nas condições descritas nos números anteriores, a Autora tenha de exercer as suas funções de forma 'exclusiva';

b)-durante o ano de 2022, a Autora tenha exercido as suas funções das 08:00 às 22:00 horas, aquando da transmissão televisiva das 'Festas ...', e das 08:00 às 23:00 horas, aquando da transmissão televisiva do 'Dia da Região ...';

c)-nas condições descritas em 2-f) e 2-g), a Ré, mediante cartão magnético atribuído à Autora, proceda a um controlo de entrada e saída das instalações;

d)-a Ré apenas solicite a prestação de actividade por parte da Autora nos dias concretos em que haja essa necessidade, consecutivos ou intercalados;

e)-por força do descrito na alínea anterior, a Autora, no ano de 2022, apenas tenha prestado actividade por 19 dias, em Janeiro, por 17 dias, em Fevereiro, por 18 dias, em Abril;

f)-a Autora tenha informado a Ré que 'não estaria disponível' para exercer a actividade descrita em 1) no período de 12 a 22 de Julho de 2022;

g)-a Ré, durante este período, tenha solicitado uma tarefa à Autora, sem que esta tenha respondido;

h)-a remuneração acordada seja sujeita, no âmbito fiscal e previdencial, ao 'regime dos rendimentos do trabalho independente';

i)-as instalações onde a Autora exerce funções não disponham de restaurante / cafetaria;

j)-quaisquer outros factos com relevância na decisão da presente causa.

\*

Pelo Tribunal *a quo* foi proferida a seguinte decisão:

*«Pelo referido, atentas as orientações atrás explanadas, e ponderados todos os princípios e normas jurídicas que aos factos apurados se aplicam, julga o Tribunal a acção parcialmente procedente, nos seguintes termos:*

*a)- declara a existência de um contrato de trabalho sem termo entre a Autora, AAA, na qualidade de trabalhadora, e a Ré, RTP - Rádio e Televisão de Portugal, SA, na qualidade de empregadora, com a categoria profissional de*

*'assistente de programas / informação' (nível IA) e data de início fixada em 6 de Março de 2017;*

*b)- condena a Ré a reconhecer o descrito na alínea anterior, sendo julgada improcedente a matéria de excepção arguida;*

*c)- condena a Ré a pagar à Autora a quantia de € 5007,20, a título de diferenças salariais vencidas desde Março de 2017 e Junho de 2022;*

*d)- condena a Ré a pagar à Autora a quantia correspondente ao subsídio de refeição devido por cada dia de trabalho prestado entre 6 de Março de 2017 e 17 de Junho de 2022, a apurar mediante incidente de liquidação;*

*e)- condena a Ré a pagar à Autora as quantias de € 3904,00 e de € 4717,33, a título de subsídio de férias vencido nos anos de 2018, 2019, 2020 e 2021 e de subsídio de Natal vencido nos anos de 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021;*

*f)- condena a Ré a pagar à Autora os juros de mora devidos sobre as prestações acima fixadas, calculados à taxa legal, vencidos desde a data da citação até definitivo e integral pagamento;*

*g)- absolve a Ré do que mais foi peticionado.*

*\**

*Custas a cargo da Autora e da Ré, não proporção do decaimento.»*

*\**

A R. recorreu e formulou as seguintes conclusões :

(...)

A recorrida contra-alegou e formulou as seguintes conclusões:

(...)

O Ministério Público emitiu parecer no sentido da procedência do recurso quanto à declaração de nulidade do contrato e seus efeitos.

A recorrida respondeu ao parecer do Ministério Público, pugnando pela improcedência do recurso.

*\**

*II-Importa solucionar as seguintes questões :*

*- Se procede a excepção de nulidade do contrato;*

*- Se deve ser alterado o montante devido a título de subsídio de Natal de 2017.*

*\**

### *III-Apreciação*

Para enquadramento das questões acima elencadas, vejamos a sentença

recorrida.

Refere a referida sentença :

*«(...) Em suma, a Autora está plenamente inserida na organização funcional da Ré. E, com todos estes factos, não resta qualquer dúvida: esta relação estabelecida entre as partes, vigente desde 6 de Março de 2017 configura um contrato de trabalho, nos termos definidos no art. 11º do Código do Trabalho. Em limite (e nem seria necessário invocar este regime), estão preenchidos os indícios previstos no art. 12º, nº 1, alíneas a), b), c) e d), do mesmo Código, que permitem concluir, nestes termos, pela presunção de um vínculo laboral, sem que se apure, de todo, factos que sejam suficientes para ilidir essa presunção. Perante todos aqueles factos acima descritos, conjugados entre si, não será a não sujeição da Autora ao sistema de controlo biométrico de assiduidade e o não recebimento pela mesma de subsídios de férias e de Natal a abalar, minimamente que seja, a força presuntiva dos mesmos, nos termos legais acima definidos. Pelo que, atentos estes factos, deve concluir-se: entre a Autora e a Ré existe um contrato de trabalho, com todos os seus pressupostos, em especial com o necessário estabelecimento de umnexo de subordinação jurídica, assim se apurando em conformidade com os arts. 11º e 12º, nº 1, do Código do Trabalho, com o exercício de funções inerentes à categoria profissional de ‘assistente de programas / informação’ (nível IA), a vigorar desde 6 de Março de 2017. O que se declara.*

\*

*Invoca a Ré a nulidade deste contrato por força das restrições à contratação de pessoal por empresas do sector público, a partir da Lei de Orçamento do Estado para o ano de 2013. Mas, no entendimento deste Tribunal, não lhe assiste razão. Muito embora as empresas do sector público empresarial, como a Ré, só possam celebrar um contrato de trabalho mediante prévia obtenção de autorização governamental (cfr. art. 62º, nº 2, da Lei de Orçamento do Estado para o ano de 2013, aprovada pela Lei nº 66-B/2012, de 31 de Dezembro, mantendo-se essa exigência nas leis orçamentais seguintes, designadamente na Lei de Orçamento do Estado para o ano de 2017 - art. 42º) e um contrato de trabalho celebrado sem a observância desse pressuposto seja nulo (cfr. art. 123º, nº 1 e 6, do Decreto-Lei nº 25/2017, de 3 de Março), tal não obsta, estando preenchidos os respectivos requisitos, o reconhecimento material em si deste contrato como de trabalho. Deverá referir-se que não está em causa a celebração ex novo de um contrato de trabalho entre as partes (aí sim, valeria o invocado regime de proibição), mas sim o reconhecimento, em Tribunal, de um contrato que, embora denominado como “prestação de serviços”, tem vindo a vigorar - os factos assim o demonstram - em condições materiais de ser configurado como um contrato*

*de natureza laboral. Negar esta realidade, ou camuflá-la com a declaração de nulidade do contrato por falta da referida autorização governamental, seria admitir a prática por uma empresa do sector público de uma actividade que todo o nosso ordenamento jurídico, de diversas formas, através vários mecanismos legais, censura e pretende erradicar, como seja a precarização das relações de trabalho. E tudo isso em absoluto e intolerável prejuízo para a trabalhadora, com ofensa do seu direito à segurança no emprego, com consagração constitucional (cfr. art. 53º, nº 1, da Constituição da República Portuguesa).*

*Por estas razões, esta matéria de excepção arguida pela Ré improcede, procedendo, sim, a pretensão da Autora, nos termos acima definidos.*

*\**

*Partindo daqui, haverá que atender aos créditos laborais reclamados pela Autora.*

*Começa AAA por pedir o pagamento das diferenças salariais resultantes da remuneração que tem vindo a receber ao longo da vigência deste contrato e a retribuição que se encontra fixada no instrumento de regulamentação colectiva aqui aplicável. Segundo o Acordo de Empresa de RTP, SA, publicado no BTE, nº 36, de 29 de Setembro de 2015, Tabela IIIA, a retribuição fixada para a categoria profissional de 'assistente de programas / informação', nível de desenvolvimento IA, é de € 976,00, muito embora, de acordo com uma nota a esta Tabela, "os trabalhadores admitidos do exterior, durante o primeiro ano de exercício de funções, auferirão uma remuneração correspondente a 85%" daquele valor. O que, neste caso, ascende a € 829,60. Por sua vez, apurou-se que a Autora auferiu, por conta da remuneração, o valor mensal de € 800,00, durante o ano de 2017, de € 850,00, nos anos de 2018, 2019 e 2020, e de € 950,00, nos anos de 2021 e 2022. Tal significa que também assiste razão à Autora nesta sua pretensão, pelo menos em parte, sem prejuízo de, no primeiro ano de exercício de funções, o cálculo destas diferenças retributivas ter de se ajustar a esta nota fixada na referida tabela salarial.*

*Assim, nesta parte, tem a Autora direito a:*

*a)- € 296,00, pelo compreendido entre Março e Dezembro de 2017, correspondente a  $(€ 829,60 - € 800,00 = € 29,60) \times 10$  meses);*

*b)-€ 1219,20, pelo período compreendido entre Março e Dezembro de 2018, correspondente a  $(€ 976,00 - € 850,00 = € 126,00) \times 10$  meses, mas já com o desconto da quantia de € 40,80, paga a mais nos meses de Janeiro e Fevereiro deste ano;*

*c)- € 3024,00, pelos anos de 2019 e 2020, correspondente a  $(€ 976,00 - € 850,00 = € 126,00) \times 24$  meses;*

d)- € 312,00, pelo ano de 2021, correspondente a (€ 976,00 - € 850,00 = € 26,00) x 12 meses;

e)- € 156,00, pelo ano de 2022 (até Junho), correspondente a (€ 976,00 - € 850,00 = € 26,00) x 6 meses;

f)- no total, € 5007,20.

A Autora, como trabalhadora da Ré, tem igualmente direito a um subsídio de refeição, nos termos fixados nas cláusulas 42<sup>a</sup> e 72<sup>o</sup> do Acordo de Empresa, por cada dia de trabalho prestado desde 6 de Março de 2017 até à data da propositura da acção, 17 de Junho de 2022, muito embora, tendo em atenção todos os pressupostos consagrados neste regime previsto no AE, não seja possível, neste momento, apurar o seu concreto valor. O que nos obriga a remeter este apuramento para um posterior e oportuno incidente de liquidação, em conformidade com o disposto no art. 609<sup>o</sup>, n<sup>o</sup> 2, com referência aos arts. 358<sup>o</sup> e seguintes, todos do Código de Processo Civil (ex vi art. 1<sup>o</sup>, n<sup>o</sup> 2, alínea a), do Código de Processo do Trabalho).

Por fim, tem a Autora ainda direito aos valores devidos a título de subsídio de férias vencido nos anos de 2018, 2019, 2020 e 2021, no valor de € 3904,00, correspondente a € 976,00 x 4, assim como de subsídio de Natal vencido nos anos de 2017 (mas neste caso no valor proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano), 2018, 2019, 2020 e 2021, no valor de € 4717,33, correspondente a € 813,33 + (€ 976,00 x 4).»

No âmbito do presente recurso as partes não colocam em causa que a relação estabelecida entre as partes configura um contrato de trabalho.

Importa verificar se tal contrato é nulo.

\*

Estatui o art. 1<sup>o</sup> dos Estatutos da RTP ( Lei n<sup>o</sup> 39/2014, de 09.07):

«1-A sociedade adota a forma de sociedade anónima e a denominação de Rádio e Televisão de Portugal, S. A., e é doravante designada por sociedade.  
2-A sociedade rege-se pelos presentes estatutos, bem como, relativamente a tudo quanto nos mesmos não se encontre regulado, pelo disposto, nomeadamente, no regime jurídico do setor público empresarial, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, e no Estatuto do Gestor Público, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março.»

De acordo com o art. 40<sup>o</sup> dos referidos Estatutos : «Ao pessoal da sociedade é aplicado o regime jurídico do contrato individual de trabalho.»

O artigo 42.º da Lei de Orçamento de Estado para 2017 (Lei n.º 42/2016 de 28

de Dezembro) previa:

«1-As pessoas coletivas de direito público dotadas de independência, designadamente aquelas a que se refere a Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto, e o n.º 3 do artigo 48.º da Lei-Quadro dos Institutos Públicos, aprovada pela Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, só podem proceder ao recrutamento de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado ou a termo, nos termos do disposto no decreto-lei de execução orçamental.

2-As empresas do setor público empresarial só podem proceder ao recrutamento de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado ou a termo, nos termos do disposto no decreto-lei de execução orçamental.

3-...

4-...

5-As contratações de trabalhadores efetuadas em violação do disposto no presente artigo são nulas.»

O Decreto-Lei de Execução Orçamental (Decreto- Lei n.º 25/2017 de 3 de Março) estabeleceu, no seu artigo 123.º o seguinte :

«1-Os membros do Governo responsáveis pelo setor de atividade podem autorizar o recrutamento de trabalhadores, por pessoas coletivas de direito público e empresas do setor empresarial do Estado, para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado, ou a termo, bem como para a conversão de contratos a termo em contratos por tempo indeterminado, com fundamento na existência de relevante interesse público no recrutamento, ponderada a carência dos recursos humanos e a evolução global dos mesmos, e desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

a)-Seja imprescindível o recrutamento, tendo em vista assegurar o cumprimento das obrigações de prestação de serviço público legalmente estabelecidas;

b)-Seja impossível satisfazer as necessidades de pessoal por recurso a pessoal que já se encontre colocado, à data da entrada em vigor do presente decreto-lei, em situação de requalificação ou ao abrigo de outros instrumentos de mobilidade;

c)-Seja demonstrado que os encargos com os recrutamentos em causa estão incluídos nos orçamentos aprovados das entidades a que respeitam;

d)-Cumprimento, pontual e integral, dos deveres de informação previstos na Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro.

2-Para efeitos da emissão da autorização prevista no número anterior, as

empresas do setor empresarial do Estado enviam aos membros do Governo responsáveis pelo setor de atividade os elementos comprovativos da verificação dos requisitos ali previstos, os quais, no prazo de 10 dias após a referida autorização, são submetidos pelas empresas no Sistema de Recolha de Informação Económica e Financeira ou, quando não disponham de acesso a este sistema, enviados à DGTF, em formato eletrónico.

3-O disposto nos números anteriores aplica-se ao setor empresarial local, com as devidas adaptações, nos termos do disposto na Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, alterada pelas Leis n.ºs 53/2014, de 25 de agosto, 69/2015, de 16 de julho, 7-A/2016, de 30 de março, e Lei do Orçamento do Estado.

4- Para efeitos do disposto no artigo 43.º da Lei do Orçamento do Estado, os recrutamentos dos quais resulte o aumento do número de trabalhadores, face a 31 de dezembro de 2016, carecem de autorização prévia do membro do Governo responsável pela área das finanças, após despacho favorável do membro do Governo responsável pelo setor de atividade.

5- Sempre que do aumento do número de trabalhadores resultar o aumento de gastos com pessoal, o pedido a que se refere o número anterior deve ser acompanhado do pedido de dispensa do cumprimento da alínea a) do n.º 4 do artigo 124.º

6-São nulas as contratações de trabalhadores efetuadas em violação do disposto nos números anteriores.

7-O disposto no presente artigo prevalece sobre todas as disposições legais, gerais ou especiais, contrárias.

8-Sem prejuízo do disposto no n.º 3, o disposto no presente artigo não se aplica às demais entidades referidas no artigo 2.º da Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, alterada pelas Leis n.ºs 82-D/2014, de 31 de dezembro, 69/2015, de 16 de julho, 132/2015, de 4 de setembro, 7-A/2016, de 30 de março, e Lei do Orçamento do Estado.

9-O disposto na alínea b) do n.º 1 e no n.º 4 não se aplica ao recrutamento de trabalhadores para constituição de vínculos de emprego com duração até seis meses, incluindo renovações, ao abrigo da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, alterada e republicada pela Lei n.º 28/2011, de 16 de junho, sendo a autorização da competência do respetivo órgão de direção ou administração após verificação dos demais requisitos ali previstos.»

O art. 51.º da Lei do Orçamento do Estado para 2018 (Lei n.º 114/2017, de 29 de Dezembro) dispunha que :

«1-As pessoas coletivas públicas, ainda que dotadas de autonomia administrativa ou de independência estatutária, designadamente aquelas a que se refere o n.º 3 do artigo 3.º da Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto, e o n.º 3

do artigo 48.º da Lei-Quadro dos Institutos Públicos, aprovada pela Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, só podem proceder ao recrutamento de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado ou a termo nos termos do disposto no decreto-lei de execução orçamental.

2-As empresas do setor público empresarial só podem proceder ao recrutamento de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado ou a termo nos termos do disposto no decreto-lei de execução orçamental.

3-...

4-...

5-As contratações de trabalhadores efetuadas em violação do disposto no presente artigo são nulas.»

O Decreto-Lei de Execução Orçamental (Decreto-Lei n.º 33/2018 de 15 de Maio), no seu artigo 144.º, previa o seguinte:

«1-As pessoas coletivas de direito público, ainda que dotadas de autonomia administrativa ou de independência estatutária, designadamente aquelas a que se refere o n.º 3 do artigo 3.º da Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto, na sua redação atual, e as empresas do setor público empresarial podem proceder ao recrutamento de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado, ou a termo, bem como para a conversão de contratos a termo em contratos por tempo indeterminado, no âmbito da autonomia de gestão, desde que expressamente autorizados no ato de aprovação do plano de atividades e orçamento.

2-O recrutamento a que se refere o número anterior deve ser devidamente sustentado na análise custo-benefício integrada no plano de atividades e orçamento aprovado, devendo estar reunidos os requisitos previstos nas alíneas c) e d) do número seguinte, no momento do recrutamento.

3-Nos casos não abrangidos pelo n.º 1, o membro do Governo responsável pela área das finanças, após despacho favorável do membro do Governo responsável pelo setor de atividade, pode ainda autorizar, em situações excecionais devidamente sustentadas na análise custo-benefício efetuada pelas entidades, com fundamento na existência de relevante interesse público, ponderada a carência dos recursos humanos e a evolução global dos mesmos, o recrutamento de trabalhadores, desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

a)-Os encargos decorrentes do recrutamento estejam incluídos na proposta de orçamento anual e plurianual, evidenciando o impacto no ano da contratação e no respetivo triénio;

- b)-O recrutamento seja considerado imprescindível, tendo em vista a prossecução das atribuições e o cumprimento das obrigações de prestação de serviço público da respetiva entidade;
- c)-Seja impossível satisfazer as necessidades por recurso a pessoal que já se encontre colocado, à data da entrada em vigor do presente decreto-lei, em situação de valorização profissional ou ao abrigo de outros instrumentos de mobilidade;
- d)-Cumprimento, atempado e integral, dos deveres de informação previstos na Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro, na sua redação atual.
- 4-Para efeitos da emissão da autorização prevista no número anterior, as entidades enviam aos membros do Governo responsáveis pelo setor de atividade os elementos comprovativos da verificação daqueles requisitos e da respetiva submissão, no Sistema de Recolha de Informação Económica e Financeira ou, quando não disponham de acesso a este sistema, do envio à DGTF, em formato eletrónico, no caso das empresas do setor público empresarial, ou no SIGO ou, quando não disponham de acesso a este sistema, do envio à DGAEP, em formato eletrónico, no caso das pessoas coletivas de direito público.
- 5-Atentas as especificidades inerentes às entidades públicas empresariais integradas no SNS, a autorização de recrutamento pode ainda ser fixada globalmente e por grupo profissional, por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da saúde.
- 6-A autorização dos recrutamentos compreendidos no contingente estabelecido no número anterior é da competência do membro do Governo responsável pela área da saúde.
- 7-O disposto no n.º 3 não se aplica ao recrutamento de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego com duração até seis meses, incluindo renovações, ao abrigo da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, na sua redação atual, sendo a autorização da competência do respetivo órgão de direção ou administração, desde que verificados os requisitos previstos nas alíneas a), b) e d) do referido número.
- 8-O disposto nos números anteriores aplica-se ao setor empresarial local, com as devidas adaptações, nos termos do disposto na Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, na sua redação atual.
- 9-São nulas as contratações de trabalhadores efetuadas em violação do disposto nos números anteriores.
- 10-O disposto no presente artigo prevalece sobre todas as disposições legais, gerais ou especiais, contrárias.»

A Lei n.º 71/2018, de 31 de Dezembro estabelecia, no seu artigo 53.º:

«1-As pessoas coletivas públicas, ainda que dotadas de autonomia administrativa ou de independência estatutária, designadamente aquelas a que se referem o n.º 3 do artigo 48.º da Lei-Quadro dos Institutos Públicos, aprovada pela Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, e o n.º 3 do artigo 3.º da Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto, na sua redação atual, apenas com exceção das referidas no n.º 4 do mesmo artigo, só podem proceder ao recrutamento de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado ou a termo nos termos do disposto no decreto-lei de execução orçamental.

2- As empresas do setor público empresarial só podem proceder ao recrutamento de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado ou a termo nos termos do disposto no decreto-lei de execução orçamental.

3-...

4-...

5-...

6-As contratações de trabalhadores efetuadas em violação do disposto no presente artigo são nulas.»

O Decreto-Lei de Execução Orçamental que concretiza a LOE 2019 ( Dec. Lei nº 84/2019, de 28.06 ) previa no art. 157º:

«1-As pessoas coletivas de direito público, ainda que dotadas de autonomia administrativa ou de independência estatutária, designadamente aquelas a que se refere o n.º 3 do artigo 3.º da Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto, na sua redação atual, e as empresas do setor público empresarial podem proceder à celebração de acordos de cedência de interesse público com trabalhadores de entidades abrangidas pelo âmbito de aplicação da LTFP e ao recrutamento de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado, ou a termo, bem como para a conversão de contratos a termo em contratos por tempo indeterminado, no âmbito da autonomia de gestão, desde que expressamente autorizados no ato de aprovação do plano de atividades e orçamento.

2-O recrutamento a que se refere o número anterior deve ser devidamente sustentado na análise custo-benefício integrada no plano de atividades e orçamento aprovado, devendo estar reunidos os requisitos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 5, no momento do recrutamento.

3-Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, fica autorizado o recrutamento destinado à substituição, para a mesma função, de trabalhadores que cessem o vínculo de emprego por causa não imputável à entidade empregadora e desempenhem tarefas correspondentes a

necessidades permanentes, se a remuneração dos trabalhadores a contratar corresponder à base da carreira profissional prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou em regulamento interno, desde que:

a)-O plano de atividades e orçamento esteja aprovado; ou

b)-O plano de atividades e orçamento tenha sido submetido até 31 de março e não tenha sido objeto de pronúncia pelo membro do Governo responsável pela área das finanças até 30 de junho ou, sendo submetido após 31 de março, não seja objeto de pronúncia pelo membro do Governo responsável pela área das finanças no prazo de 120 dias.

4-Do recrutamento a que se refere o número anterior não pode resultar um aumento dos gastos com pessoal face ao ano anterior, devendo estar preenchidos, no momento do recrutamento, os requisitos previstos nas alíneas b) a d) do número seguinte.

5-Nos casos não abrangidos pelos números anteriores, o membro do Governo responsável pela área das finanças, após despacho favorável do membro do Governo responsável pela respetiva área setorial, pode ainda autorizar, em situações excepcionais devidamente sustentadas na análise custo-benefício efetuada pelas entidades, com fundamento na existência de relevante interesse público, ponderada a carência dos recursos humanos e a evolução global dos mesmos, o recrutamento de trabalhadores, desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

a)-Os encargos decorrentes do recrutamento estejam incluídos na proposta de orçamento anual e plurianual, evidenciando o impacto no ano da contratação e no respetivo triénio, com identificação do montante remuneratório dos trabalhadores a contratar, tendo por referência a base da carreira profissional prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou em regulamento interno, quando existam;

b)-O recrutamento seja considerado imprescindível, tendo em vista a prossecução das atribuições e o cumprimento das obrigações de prestação de serviço público da respetiva entidade;

c)-Seja impossível satisfazer as necessidades por recurso a pessoal que já se encontre colocado, à data da entrada em vigor do presente decreto-lei, em situação de valorização profissional ou ao abrigo de outros instrumentos de mobilidade;

d)-Cumprimento, atempado e integral, dos deveres de informação previstos na Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro, na sua redação atual.

6-O disposto no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, à celebração de acordos de cedência de interesse público com trabalhadores de entidades abrangidas pelo âmbito de aplicação da LTFP.

7-Para efeitos da emissão da autorização prevista no n.º 5, as entidades

enviam aos membros do Governo responsáveis pela respetiva área setorial os elementos comprovativos da verificação daqueles requisitos e da respetiva submissão, no Sistema de Recolha de Informação Económica e Financeira, ou, quando não disponham de acesso a este sistema, do envio à DGTF, em formato eletrónico, no caso das empresas do setor público empresarial, ou no SIGO, ou, quando não disponham de acesso a este sistema, do envio à DGAEP, em formato eletrónico, no caso das pessoas coletivas de direito público.

8-Atentas as especificidades inerentes às entidades públicas empresariais integradas no SNS, a autorização de recrutamento pode ainda ser fixada globalmente e por grupo profissional, por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da saúde.

9-A autorização dos recrutamentos compreendidos no contingente estabelecido no número anterior é da competência do membro do Governo responsável pela área da saúde.

10-O disposto no n.º 5 não se aplica ao recrutamento de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego com duração até seis meses, incluindo renovações, ao abrigo da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, na sua redação atual, sendo a autorização da competência do respetivo órgão de direção ou administração, desde que verificados os requisitos previstos nas alíneas a), b) e d) do referido número.

11-O disposto nos números anteriores aplica-se ao setor empresarial local, com as devidas adaptações, nos termos do disposto na Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, na sua redação atual.

12-São nulas as contratações de trabalhadores efetuadas em violação do disposto nos números anteriores.

13-O disposto no presente artigo prevalece sobre todas as disposições legais, gerais ou especiais, contrárias.»

A LOE de 2020 ( lei nº 2/2020, de 31.03) e a LOE de 2021 ( Lei nº 75-B/2020, de 31.12) mantiveram nos arts. 50º e 59º, respectivamente as indicadas restrições.

O art. 45º da LOE de 2022 ( lei 12/2022, de 27.06) estabeleceu:

«1-As pessoas coletivas públicas, ainda que dotadas de autonomia administrativa ou de independência estatutária, designadamente aquelas a que se refere o n.º 3 do artigo 48.º da lei-quadro dos institutos públicos, aprovada pela Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, com exceção das referidas nos n.ºs 3 e 4 do artigo 3.º da Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto, procedem ao recrutamento de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado ou a termo, nos termos do disposto no decreto-lei de execução orçamental.

2-As empresas do setor público empresarial procedem ao recrutamento de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado ou a termo, nos termos do disposto no decreto-lei de execução orçamental.

3-O disposto no número anterior não é aplicável aos membros dos órgãos estatutários e aos trabalhadores de instituições de crédito integradas no setor empresarial do Estado e qualificadas como entidades supervisionadas significativas, na aceção do ponto 16) do artigo 2.º do Regulamento (UE) n.º 468/2014 do Banco Central Europeu, de 16 de abril de 2014, e respetivas participadas que se encontrem em relação de controlo ou de domínio e que integrem o setor empresarial do Estado, e das sociedades financeiras, na aceção do disposto na alínea l) do n.º 1 do artigo 6.º do Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 298/92, de 31 de dezembro, integradas no setor empresarial do Estado.

4-A aplicação do presente artigo ao setor público empresarial regional não impede as adaptações consideradas necessárias, a introduzir por decreto legislativo regional.

5-As pessoas coletivas de direito público de natureza local e empresas do setor empresarial local que gerem sistemas de titularidade municipal de abastecimento público de água, de saneamento de águas residuais urbanas ou de gestão de resíduos urbanos podem proceder à contratação de trabalhadores, sem prejuízo de terem de assegurar o cumprimento das regras de equilíbrio financeiro aplicáveis.

6-As contratações de trabalhadores efetuadas em violação do disposto no presente artigo são nulas.»

O Dec. Lei de Execução Orçamental de 2022 ( Decreto-Lei n.º 53/2022 de 12 de agosto) estabeleceu no art. 141.º :

«1- As pessoas coletivas de direito público, ainda que dotadas de autonomia administrativa ou de independência estatutária, e as empresas do setor público empresarial podem proceder, no âmbito da respetiva autonomia de gestão, ao recrutamento de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado, ou a termo, à conversão de contratos a termo em contratos por tempo indeterminado, bem como à celebração de acordos de cedência de interesse público com trabalhadores de entidades abrangidas pelo âmbito de aplicação da LTFP, desde que expressamente autorizados no ato de aprovação do plano de atividades e orçamento.

2-A proposta de plano de atividades e orçamento deve ser acompanhada do mapa de pessoal da entidade, com a caracterização dos respetivos postos de

trabalho, desagregados por carreira, categoria e área de especialidade, quando aplicável, evidenciando os postos previstos, ocupados e não ocupados.

3-O recrutamento a que se refere o n.º 1 deve ser devidamente sustentado na análise custo -benefício integrada no plano de atividades e orçamento aprovado, devendo no momento do recrutamento, estar reunidos os seguintes requisitos, sendo o comprovativo dos mesmos submetido no Sistema de Recolha de Informação Económica e Financeira (SIRIEF):

a)-A proposta de orçamento anual e plurianual ter incluídos os encargos decorrentes do recrutamento, evidenciando o impacto no ano da contratação e no respetivo triénio, com identificação do montante remuneratório dos trabalhadores a contratar, tendo por referência a base da respetiva carreira e categoria profissional prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou em regulamento interno, ou, quando não exista, a menor remuneração base que vinha sendo paga na empresa para o exercício da mesma categoria profissional, devendo esta assegurar a inexistência de práticas discriminatórias em matéria salarial;

b)-Existência de dotação orçamental para despesas com pessoal;

c)-O recrutamento seja considerado imprescindível, tendo em vista a prossecução das atribuições e o cumprimento das obrigações de prestação de serviço público da respetiva entidade;

d)-Ser impossível satisfazer a necessidade de recrutamento identificada, por recurso a trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente decreto - lei, já se encontrem colocados em situação de valorização profissional ou ao abrigo de outros instrumentos de mobilidade, salvo no caso de empresas do setor empresarial do Estado;

e)-Cumprimento, atempado e integral, dos deveres de informação previstos na Lei n.º 104/2019, de 6 de novembro;

f)-Cumprimento dos demais requisitos legais aplicáveis.

4-Nos casos não abrangidos pelos números anteriores e em situações excecionais devidamente sustentadas na análise custo -benefício efetuada pelas entidades, com fundamento na existência de relevante interesse público, ponderada a carência dos recursos humanos e a evolução global dos mesmos, o membro do Governo responsável pela área das finanças, após despacho favorável do membro do Governo responsável pela respetiva área setorial, pode ainda autorizar o recrutamento de trabalhadores, desde que se verifiquem cumulativamente os requisitos previstos no número anterior e o plano de atividades e orçamento esteja aprovado ou a respetiva proposta tenha sido submetida, cumprindo as instruções para o efeito, na sua forma completa e corretamente instruída, tendo sido objeto de parecer favorável do órgão de fiscalização.

5-O disposto no número anterior aplica -se, com as necessárias adaptações, à celebração de acordos de cedência de interesse público com trabalhadores de entidades abrangidas pelo âmbito de aplicação da LTFP, ao abrigo dos quais devem ser celebrados, com a entidade cessionária, contratos de trabalho a termo resolutivo, no âmbito do Código do Trabalho aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

6-Para efeitos da emissão da autorização prevista no n.º 4, as entidades enviam aos membros do Governo responsáveis pela respetiva área setorial os elementos comprovativos da verificação N.º 156 12 de agosto de 2022 Pág. 70 Diário da República, 1.ª série daqueles requisitos e da respetiva submissão, no SIRIEF, ou, quando não disponham de acesso a este sistema, do envio à DGTF, em formato eletrónico, no caso das empresas do setor empresarial do Estado, ou no SIGO, no caso das pessoas coletivas de direito público.

7-Atentas as especificidades inerentes às entidades públicas empresariais integradas no SNS, adicionalmente à autonomia de gestão conferida pelo n.º 1, e sem prejuízo das disposições constantes do Estatuto do SNS, pode ser concedida uma autorização excecional de recrutamento, fixada globalmente e por grupo profissional, com desagregação por entidade e por área de especialidade, quando aplicável, por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da saúde, desde que, cumpridos os necessários requisitos legais, os encargos resultantes desses recrutamentos se encontrem previstos no orçamento aprovado de cada entidade, não sendo aplicável os n.ºs 4 e 5.

8-O disposto no n.º 3 é igualmente aplicável aos recrutamentos previstos no n.º 3 do artigo 40.º da Lei do Orçamento do Estado.

9-O disposto no n.º 4 não se aplica ao recrutamento de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego com duração até seis meses, incluindo renovações, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 105/2021, de 29 de novembro, sendo da competência do respetivo órgão de direção ou administração a respetiva autorização, bem como, em casos excecionais, a prorrogação daquele prazo por mais seis meses, desde que verificados os requisitos previstos nas alíneas a), b), c), e) e f) do n.º 3.

10-O disposto nos números anteriores aplica -se ao setor empresarial local, com as devidas adaptações, nos termos do disposto na Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, na sua redação atual.

11-São nulas as contratações de trabalhadores efetuadas em violação do disposto nos números anteriores.

12-O disposto no presente artigo prevalece sobre todas as disposições legais, gerais ou especiais, contrárias.»

\*

Esboçado o quadro legislativo até à data do Julgamento, vejamos o caso concreto.

Numa situação com algumas similitudes com a presente foi proferido Acórdão nesta Relação em 22.06.2022 (relatado pela Desembargadora Manuela Fialho e no qual teve intervenção na qualidade de 2ª Adjunta a ora relatora)- [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

Tal como na situação descrita no citado Acórdão a ora recorrente está sujeita aos constrangimentos impostos pelas leis orçamentais acima citadas.

A falta de autorização governamental fere de nulidade o contrato celebrado em 06.03.2017.

Tais constrangimentos orçamentais não deixaram de vigorar, uma vez que é necessária autorização no ato de aprovação do plano de actividades e orçamento e continua a ser prevista a sanção de nulidade ( em caso de violação das citadas leis orçamentais).

Conforme estatui o artº 122º, nº1, do CT, o contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como válido em relação ao tempo em que foi executado.

De acordo com disposto no art. 53º da Constituição da República Portuguesa é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Este preceito consagra e tutela as expectativas criadas pela constituição da relação de trabalho.

Tais expectativas não ocorrem no caso presente, uma vez que o contrato está *ab initio* ferido de nulidade e, com as ressalvas previstas no referido art. 122º, nº1, do CT, não poderá produzir efeitos jurídicos.

Discordamos, por isso, neste aspecto da sentença recorrida.

Procede, desta forma, a excepção de nulidade, devendo ser declarado que desde 6 de Março de 2017 vigora entre as partes um contrato de trabalho nulo.

\*

Por último, vejamos se deve ser alterado o montante devido a título de subsídio de Natal de 2017.

De acordo com o Anexo III-A do Acordo de Empresa acima indicado (publicado no BTE nº 36/2015), « os estagiários ou trabalhadores admitidos do exterior, durante o primeiro ano de exercício de funções, auferirão uma remuneração correspondente a 85 % da remuneração referente à respetiva categoria, nível de desenvolvimento e nível salarial.»

Ocorre, assim, manifesto lapso no cálculo do subsídio de Natal de 2017, conforme decorre da sentença recorrida.

Os cálculos a efectuar são os seguintes :

€813,33 x 85% = €691,33

€691,33+ ( €976x4) =€4595,33.

\*

#### IV-Decisão

Em face do exposto, acorda-se em julgar procedente o recurso de apelação e , em consequência :

a)-Revogar a alínea b) da decisão e julgar procedente a excepção de nulidade;

b)-Determinar que a alínea a) da decisão passe a ter a seguinte redacção : o Tribunal declara que desde 6 de Março de 2017 vigora entre a Autora, AAA (com a categoria profissional de 'assistente de programas / informação'- nível IA) e a Ré, RTP - Rádio e Televisão de Portugal, SA um contrato de trabalho nulo;

c)-Determinar que a alínea e) da decisão passe a ter a seguinte redacção : O Tribunal condena a Ré a pagar à Autora as quantias de € 3904,00 e de € 4595,33 a título de subsídio de férias vencido nos anos de 2018, 2019, 2020 e 2021 e de subsídio de Natal vencido nos anos de 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021;

d)-Manter no mais a sentença recorrida.

Custas do recurso pela recorrida.

Registe e notifique.

*Lisboa, 3 de Maio de 2023*

*Francisca Mendes*

*Maria Celina de Jesus de Nóbrega*

*Paula de Jesus Jorge dos Santos*