

Tribunal da Relação de Lisboa
Processo nº 9890/24.0T8LSB.L1-4

Relator: SUSANA SILVEIRA

Sessão: 28 Janeiro 2026

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: PARCIALMENTE PROCEDENTE

DOCUMENTO

RECURSO

CONCLUSÕES

IMPUGNAÇÃO AMPLA DA MATÉRIA DE FACTO

ACTO INÚTIL

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

PROFISSIONAIS DA ÁREA DA CULTURA

ENTIDADE PÚBLICA EMPRESARIAL

NULIDADE DO CONTRATO

ORÇAMENTO DO ESTADO

DECRETO-LEI DE EXECUÇÃO ORÇAMENTAL

Sumário

Sumário:

I. Em sede recursória, a junção de documentos apenas é admitida a título excepcional, estando dependente da alegação e da prova, pelo interessado, de uma de duas situações: por um lado, a impossibilidade de apresentação do documento anteriormente ao recurso; por outro, ter o julgamento de primeira instância introduzido na acção um elemento de novidade que torne necessária a consideração de prova documental adicional.

II. A reprodução, no seio das conclusões do recurso, da alegação que as antecede não se reconduz à falta de conclusões, antes se impondo, como remédio, a prolação de despacho de convite ao aperfeiçoamento, por ser a solução que melhor se adequa aos princípios da cooperação e lealdade, privilegiando, doutro passo, a composição do litígio com recurso à apreciação

dos seus fundamentos materiais.

III. Quando se preveja que a reapreciação da prova pretendida pode vir a ser inútil porque, ainda que proceda a impugnação da matéria de facto nos termos requeridos, a decisão do recurso não deixará de ser a mesma, não deve conhecer-se desde logo a impugnação da decisão de facto e deve alterar-se a ordem lógica de apreciação das questões, apenas se reapreciando a decisão de facto, se tal vier a revelar-se necessário, após conhecer o direito.

IV. Na vigência do DL n.º 105/2021, de 29 de Novembro, que aprova o Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura, a contratação a termo, sendo genericamente admitida como modalidade contratual, está sujeita a justificação, impondo-se a identificação da necessidade temporária que visa colmatar-se e a sua associação com o período necessário à sua satisfação.

V. No lapso temporal compreendido entre 1 de Janeiro e 28 de Junho de 2022 inexistia no nosso ordenamento jurídico o obstáculo das sucessivas leis orçamentais à contratação de trabalhadores por parte das entidades públicas empresariais na medida em que a remissão do art. 59.º, n.º 2, da LOE de 2021 – então em vigor em duodécimos – para o Decreto-Lei de Execução Orçamental, era uma remissão sem objecto por inexistir, então, qualquer Decreto-Lei de Execução Orçamental em vigor ou cuja vigência houvesse sido prorrogada.

VI. Iniciando-se uma relação laboral em 25 de Janeiro de 2022, constituída entre a trabalhadora e uma empresa do sector público empresarial do Estado, não está ferido de nulidade, por inexistir fonte jurídica que a determinasse, o contrato de trabalho que, embora celebrado a termo, haja sido considerado sem termo por a justificação nele aposta ser insuficiente.

Texto Integral

Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Lisboa

I. Relatório

1. AA intentou a presente acção declarativa de condenação, emergente de contrato individual de trabalho, sob a forma do Processo Comum, contra “Opart – Organismo de Produção Artística, E.P.E.” peticionando que seja «decretada a convolação da relação laboral estabelecida» com a ré de «contrato de trabalho a termo resolutivo certo, para uma relação de trabalho por tempo indeterminado, com início no dia 22 de janeiro de 2022» e que seja a ré condenada a pagar-lhe a retribuição mensal de € 1.706,94, relativa ao período compreendido entre 25 de Julho de 2022 e 4 de setembro de 2022. Alegou, em breve síntese, que: (i) foi admitida ao serviço da ré para, sob a sua

autoridade, direcção e fiscalização, exercer as funções inerentes à categoria profissional de assistente de produção, no Teatro Nacional de São Carlos, em Lisboa, mediante o pagamento de retribuição base e subsídio de alimentação; (ii) foi admitida ao serviço da ré através da celebração de contratos de trabalho a termo certo, nas seguintes datas: um primeiro em 25 de Janeiro de 2022, cessado em 24 de Julho de 2022, um segundo celebrado em 5 de Setembro de 2022, cessado em 28 de Fevereiro de 2023, um terceiro celebrado em 1 de Março de 2023, cessado em 31 de Julho de 2023, um quarto celebrado em 1 de Agosto de 2023 e cessado em 31 de Janeiro de 2024 e um quinto celebrado em 1 de Fevereiro de 2024, com data para cessar em 31 de Julho de 2024; (iii) a justificação constante dos contratos não se mostra apta a justificar o termo; (iv) as necessidades de trabalho da ré assumem natureza permanente e não meramente temporária.

2. Teve lugar a audiência de partes, nesta não se tendo obtido a conciliação.

3. A ré contestou, alegando, em breve síntese, que: (i) foi criada pelo DL n.º 160/2007, de 27 de Abril, sendo uma entidade pública empresarial; (ii) a autora foi contratada para exercer uma atividade de natureza técnico-artística, sendo, por isso, uma trabalhadora das “artes do espectáculo e do audiovisual”; (iii) nestes casos, a contratação a termo não tem que ser justificada, além do que a contratação da autora se destinou a colmatar uma necessidade temporária do Teatro Nacional de S. Carlos; (iv) nunca teve autorização ou despacho favorável da tutela para contratar a autora por tempo indeterminado, o que lhe é imposto atentas as restrições orçamentais, sendo nulo o contrato que assim possa ser considerado.

4. A autora apresentou articulado superveniente no qual peticionou a condenação da ré: (i) na sua reintegração no seu quadro de pessoal, com a respectiva categoria profissional, com o salário mensal que, legalmente, lhe caiba e com antiguidade reportada ao dia 25 de janeiro de 2022; (ii) no pagamento das retribuições mensais vincendas, desde o dia 1 de Agosto de 2024 até à data da reintegração.

Alegou, neste articulado, que nos últimos dias de Julho de 2024 lhe foi dada indicação para esvaziar a secretária e que deixou de comparecer ao trabalho a partir de 31 de Julho de 2024, data em que cessava o último dos contratos a termo celebrados com a ré. Mais alegou que, a fim de colmatar a sua saída, a ré anunciou no seu portal da internet anúncio destinado a recrutar um assistente de produção para a Direcção de Produção do Teatro Nacional de São Carlos, isto é, as funções que ao serviço da ré vinha desempenhando.

5. A Mm.ª Juiz a quo admitiu o articulado superveniente e ordenou que dele fosse notificada a ré para, querendo, de pronunciar.

6. Em resposta ao articulado superveniente, a ré alegou que o processo de

recrutamento não se destinou a colmatar a ausência da autora e que o contrato celebrado entre as partes cessou por caducidade em Julho de 2024, por não ter sido objeto de renovação.

7. Foi proferido despacho saneador, nele se tendo enunciado o objecto do processo e os temas da prova.

Foi, ainda, fixado à causa o valor de € 31.706,95.

8. Realizou-se a audiência de discussão e julgamento, após o que foi proferida sentença cujo dispositivo é o seguinte:

«Pelo exposto, o Tribunal julga a ação parcialmente procedente e, em consequência, decide:

1.. Declarar ilícito o despedimento promovido pela OPART – ORGANISMO DE PRODUÇÃO ARTÍSTICA, EPE.

2.. Declarar nulo o contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado entre a OPART – ORGANISMO DE PRODUÇÃO ARTÍSTICA, EPE e AA, desde 25.01.2022.

3.. Condenar OPART – ORGANISMO DE PRODUÇÃO ARTÍSTICA, EPE a pagar a AA o valor correspondente às retribuições deixadas de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da presente decisão, sem prejuízo das deduções a que haja lugar, acrescida de juros de mora, à taxa legal, desde o vencimento de cada parcela até integral e efetivo pagamento.

4.. Condenar OPART – ORGANISMO DE PRODUÇÃO ARTÍSTICA, EPE a pagar a AA o valor das retribuições vencidas de 25.01.2022 a 24.07.2022, pelo valor ilíquido de € 1.551,76, acrescido da quantia devida por conta dos juros de mora, à taxa legal, desde o vencimento de cada parcela até integral e efetivo pagamento.

5.. Absolver a OPART – ORGANISMO DE PRODUÇÃO ARTÍSTICA, EPE do demais peticionado por AA.

6.. Condenar OPART – ORGANISMO DE PRODUÇÃO ARTÍSTICA, EPE e AA a pagarem as custas processuais, na proporção do decaimento».

9. Inconformada, a autora interpôs recurso da sentença da 1.ª instância. Com as suas alegações procedeu à junção de um documento.

Concluiu as suas alegações como segue:

«1. O facto *A contratação da autora por tempo indeterminado não foi autorizada pela tutela*, constante do ponto 77. do elenco de Factos Provados da sentença, provém da contestação, oferecida pelo recorrido, mas, por não ter sido objecto de contraditório, cabendo, ao recorrido, ao abrigo do n.º 2 do art.º 342º do CC, o ónus da prova e não tendo, sobre ele, sido produzida qualquer prova documental ou testemunhal para sustentá-lo, deve ser removido do elenco de "Factos Provados", procedendo-se, assim, à alteração da decisão sobre a matéria de facto, ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º

662º do CPC.

2. A recorrente deduziu um articulado superveniente em que alegou factos novos, o qual foi admitido por despacho em 24 de outubro de 2024, onde alegou que o recorrido iniciou um procedimento de recrutamento para um Assistente de Produção no início de setembro de 2024, com candidaturas entre 13 e 23 de setembro de 2024, e, na resposta, o recorrido admitiu o recrutamento, embora tenha negado que tivesse sido para substituir a recorrente.

3. A inclusão daquele facto, no elenco dos Factos Provados, é relevante para apreciação da questão da nulidade do contrato de trabalho por tempo indeterminado, uma vez que a existência de autorização da Tutela para o recrutamento, embora superveniente, convalidaria o contrato declarado nulo.

4. Assim, ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 662º do CPC, deve ser alterada a decisão sobre a matéria de facto, impondo-se que seja incluído, no elenco de factos provados, o seguinte facto: O R. lançou, no início do mês de setembro de 2024, um procedimento para recrutar um ou uma Assistente de Produção para a Direção de Produção do TNSC, tendo o prazo, para apresentação de candidaturas, decorrido entre os dias 13 e 23 de setembro de 2024.

5. A Lei do Orçamento de Estado para 2022, aprovada pela Lei n.º 12/2022, de 27 de junho, como decorre da regra do seu art.º 338º, entrou em vigor no dia 28 de junho de 2022, e, por isso, tendo em conta a regra do art.º 12º do CC, que reza que a lei só dispõe para o futuro, é inaplicável ao contrato celebrado entre as partes, que tem data de 25 de janeiro de 2022, donde decorre que a referida Lei não pode reger sobre a validade do contrato de trabalho ajuizado.

6. Não tendo a Lei do Orçamento para 2022, que entrou em vigor em 28 de junho, não se aplica ao período compreendido entre o dia 1 de janeiro e o dia 27 de junho de 2022, esse período, em matéria orçamental, foi regido pelo Regime transitório de execução orçamental, previsto no art.º 58º da Lei de Enquadramento Orçamental, aprovada pela Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro, e concretizado e regulamentado pelo DL n.º 126-C/2021, 1, de 31 de dezembro, que estabeleceu a execução orçamental de acordo com o regime duodecimal.

7. A prorrogação, para 2022, para o período temporal entre 1 de janeiro e 27 de junho, das normas da Lei do Orçamento de Estado para 2021, aprovado pela Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, foi restrita, pelo n.º 2 do art.º 2º do DL n.º 126-C/2021, de 31 de dezembro, à execução transitória das despesas, em regime duodecimal, pelo que a norma do n.º 6 do art.º 59º da Lei do Orçamento de Estado para 2021, relativa à nulidade de contratações de trabalhadores, não foi prorrogada, mas, mesmo que o tivesse sido, durante

2020 e 2021, não foram publicados decretos-lei de execução orçamental, o que torna inócua e vazia a norma do n.º 2 do art.º 59º deste diploma.

8. A declaração de nulidade assentou na alegação, feita pelo recorrido, no art.º 31º da sua contestação, onde é afirmado, com todas as letras, que nunca ocorreu a autorização ou despacho favorável de qualquer membro do Governo, para a contratação da Autora por tempo indeterminado, pressupondo que, para a referida contratação, por tempo indeterminado, era necessária autorização da tutela.

9. Todavia, aquela alegação do recorrido é enganosa porquanto, em janeiro de 2022, quando a contratação da recorrente teve lugar, não era necessária tal autorização, pois, na verdade, o Plano de Atividades e Orçamento para 2022, do recorrido, disponível no portal da internet do recorrido, previa a contratação de um Assistente de Produção por tempo indeterminado, sem necessidade de autorização tutelar, pois, para a referida contratação existia, no quadro de pessoal, uma vaga, e a despesa, com a contratação, já tinha cabimento orçamental e, até, a contratação resultaria numa redução anual de encargos, face ao orçamento do ano anterior.

10. O recorrido iniciou um procedimento de recrutamento para um Assistente de Produção em setembro de 2024 em face do que seria de presumir, se ela fosse necessária, que existiria autorização da Tutela, autorização que seria, necessariamente, anterior ao lançamento do procedimento e, se isso fosse assim, a superveniência dessa autorização convalidaria a contratação da recorrente por tempo indeterminado, eliminando a causa da nulidade do contrato.

11. Devendo o Orçamento do Estado conter apenas a discriminação das receitas e despesas do Estado e o orçamento da segurança social, conforme o art.º 105º da CRP, a inclusão de normas que cominam com a nulidade a celebração de contratos de trabalho por tempo indeterminado, no sector empresarial do Estado, deve ser considerada ilegal e, possivelmente, inconstitucional. Trata-se dos chamados cavaleiros orçamentais que são disposições não financeiras ou orçamentais inseridas na lei do Orçamento do Estado, aproveitando o processo legislativo orçamental para alterar legislação não relacionada com matéria orçamental.

12. Tendo em conta, por um lado, que o art.º 53º da CRP garante a segurança no emprego, proibindo os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, e, por outro lado, que a política orçamental, conforme o artigo 6º da Lei de Enquadramento Orçamental, organiza as prioridades políticas do governo em termos de receitas e despesas, reflectindo opções políticas, a aplicação de normas políticas do Orçamento do Estado, que eliminam os efeitos de contratos de trabalho por tempo indeterminado, é

inconstitucional, violando os artigos 53º, 17º e 18º da CRP.

13. Os diplomas de execução orçamental — cfr. por todos, art.º 141º do DL n.º 53/2022, de 12 de agosto, que aprovou a Lei de Execução Orçamental para 2022, mencionado na sentença recorrida — são diplomas que são emanados do Governo e, por isso, a sua disciplina não pode, de acordo com o princípio da hierarquia das fontes de direito e ao contrário do que se afirma na sentença impugnada, sobrepor-se a uma lei da Assembleia da República, como é o caso da lei que aprovou o Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

14. O recorrido agiu, desde que apresentou a sua contestação, com má-fé processual, ao contestar a necessidade permanente da contratação da recorrente, contradizendo o que afirma no seu próprio Plano de Actividades e Orçamento para 2022, além de que, agiu, no processo, como se fosse necessária autorização governamental para a contratação por tempo indeterminado, sabendo que não era o caso e, por isso, deve, ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 542.º do CPC, ser condenado em multa, prescindindo, a recorrente, de reclamar indemnização.

15. Da análise crítica da sentença impugnada, resulta clara a convicção de várias falhas judicatórias, com repercussão directa no sentido da decisão e que configuram violação das seguintes disposições legais: art.º 17º, art.º 18º, art.º 53º, art.º 105º e art.º 106º da CRP; as leis de aprovação dos orçamentos do Estado para 2022, 2023 e 2024; o art.º 58º da Lei de Enquadramento Orçamental, aprovada pela Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro, o art.º 2º do DL n.º 126-C/2021, 1, de 31 de dezembro; o n.º 4 do art.º 607º do CPC, e, ainda, o n.º 2 do art.º 342º do CC».

Termina a autora no sentido da procedência do recurso e, em consequência:

«- Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 662º do CPC, deve ser alterada a decisão sobre a matéria de facto, incidente sobre o facto identificado no ponto 77 da parte II.-A. da sentença (Enquadramento Factual. Factos Provados), com a sua eliminação do elenco de factos provados;

- Ao abrigo do disposto no mesmo n.º 1 do art.º 662º do CPC, deve ser alterada a decisão sobre a matéria de facto, impondo-se que seja incluído, no elenco de factos provados, o seguinte facto: O R. lançou, no início do mês de setembro de 2024, um procedimento para recrutar um ou uma Assistente de Produção para a Direcção de Produção do TNSC, tendo o prazo, para apresentação de candidaturas, decorrido entre os dias 13 e 23 de setembro de 2024; e

- Ser revogada a sentença recorrida, na parte em que fulmina com a nulidade o contrato de trabalho convolado.

Para tanto,

Considerando que a autorização da Tutela para a contratação de trabalhadores, por parte do recorrido, sob contrato de trabalho por tempo

indeterminado, não se configura como uma autorização casuística, mas decorre da aprovação do competente orçamento e respectiva cabimentação, Requer, a V. Ex.^a, que se digne solicitar, ao recorrido ou à Tutela (Ministério da Cultura), informação sobre a data em que foi aprovado o Plano de Actividades e Orçamento, do recorrido, para o ano de 2022, ou, assim não se entendendo, que se digne mandar baixar os autos, ao tribunal de 1.^a instância para, ali, ter lugar essa actividade jurisdicional.

Mais,

Requer, a V. Ex.^a, que se digne condenar o recorrido, em multa, por litigância de má-fé ou, assim não se entendendo, que se digne mandar baixar os autos, ao tribunal de 1.^a instância, para, ali, ter lugar essa actividade jurisdicional».

10. Também inconformada com a sentença da 1.^a instância, dela interpôs recurso a ré, terminando as suas alegações com as seguintes conclusões:

«1.^a - A douta sentença ora recorrida, no que respeita à condenação da Ré, faz errada interpelação da lei e contraria o entendimento que os nossos tribunais superiores vêm perfilhando relativamente à contratação, a termo, dos profissionais da área da cultura. Com efeito:

2.^a - Conforme ficou plenamente aceite pelas partes e consignado na douta sentença recorrida, a contratação da Autora, a termo, ocorreu no âmbito da aplicação do D.L. n.º 105/2021, para o exercício de funções técnico-artísticas.

3.^a - Relativamente à validade do termo aposto aos contratos celebrados entre as partes, o tribunal *a quo*, fundamentando o entendimento segundo o qual a Ré não terá justificado suficientemente tal aposição, que *“também aos profissionais da área das artes do espetáculo, do audiovisual, das artes visuais e da criação literária, que exerçam uma atividade autoral, artística, técnico-artística ou de mediação cultura, se exige que a contratação a termo se funde em concretas necessidades temporárias, perdure pelo tempo estritamente necessário à satisfação daquelas necessidades e que tais necessidades sejam objetivamente definidas pela entidade empregadora no escrito a que a contratação foi reduzida”*.

4.^a - Ora, tal conclusão contraria o que vem sendo entendido pela generalidade dos tribunais a este respeito, incluindo o Supremo Tribunal de Justiça, que sustentam que a celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo, para o exercício de funções artísticas ou técnico artísticas, no âmbito da aplicação do Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura (D.L. 105/2021) e da antiga Lei dos Artistas (Lei n.º 4/2008) não carece de justificação, tendo o legislador conferido à entidade empregadora, nesse caso, a faculdade de celebrar tais contratos sem essa necessidade. Com efeito:

5.^a - Resulta do entendimento que há muito vem sendo perfilhado pelos tribunais portugueses, que se acompanha e que justifica aliás os

procedimentos instituídos na Ré, que os contratos em apreço não carecem de justificação relativamente à aposição do respetivo termo.

6.^a - Conforme acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 21/04/2016, proferido no processo n.º 2716/13.2TTLSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt:

“I. A natureza tendencialmente temporária do contrato de trabalho artístico levou a que a Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, contemplasse um regime especial para a celebração de contratos que envolvam essa actividade.

II. A Lei n.º 4/2008, nas suas várias versões, prevê a possibilidade de uma companhia de bailado celebrar um contrato de trabalho artístico a termo com um bailarino para o desempenho de tal actividade por uma temporada, ou pelas temporadas que considerar necessárias, atendendo à programação das mesmas.

III. Aos contratos de trabalho a termo certo ou incerto dos profissionais dos espectáculos celebrados nos termos da Lei n.º 4/2008 aplica-se subsidiariamente o Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.

IV. Dada a natureza jurídica do contrato de trabalho dos profissionais de espectáculo, e a liberdade que neste caso é dada pela Lei às partes para que possam celebrar tais contratos a termo com a duração que bem entenderem (com o limite máximo de 6 anos), e sem renovações automáticas, a lei não exige a indicação do motivo justificativo, em concreto, para a sua celebração.

V. Celebrado contrato de trabalho a termo certo, nos termos da Lei dos profissionais de espectáculo, no qual não foi prevista a possibilidade da sua renovação, nem existiu por parte do empregador qualquer manifestação de vontade expressa em renová-lo, verifica-se a caducidade do contrato nos termos previstos na alínea a), do art. 343.º e n.º 1, do art. 344.º, do Código do Trabalho de 2009.

VI. Nestas circunstâncias, tendo o empregador no final do termo do contrato de trabalho comunicado a caducidade do mesmo ao respectivo trabalhador, não tem este direito à compensação por caducidade consagrada no n.º 2, do art. 344.º, do Código do Trabalho de 2009.”

7.^a - Note-se que o referido acórdão foi proferido em caso idêntico ao dos presentes autos, reportando-se precisamente à contratação, pela própria Ré, de um profissional da área da cultura (naquele caso, um bailarino).

8.^a - Afirmando-se ainda o seguinte no referido acórdão, que aqui se subscreve e se invoca relativamente à matéria dos presentes autos:

“2.1. Antes de mais, há que ter presente que a Ré é uma Entidade Pública Empresarial que inclui a Companhia Nacional de Bailado (doravante CNB) e que o Autor foi contratado como bailarino profissional para integrar o corpo de bailado daquela Companhia.

Com efeito, pelo Decreto-Lei n.º 160/2007, de 27 de Abril, foi criado o

Organismo de Produção Artística, Entidade Pública Empresarial, abreviadamente designado por “BB, E.P.E.” (a Ré), que reuniu em si o Teatro Nacional de São Carlos e a Companhia Nacional de Bailado.

O objectivo que presidiu à criação desta entidade foi o de agregar contributos artísticos heterogéneos mas com identidade e comprovado desempenho em áreas musicais e teatrais que se intersectam, tanto na produção da ópera como na do bailado, gerando oportunidades de profissionalização e aperfeiçoamento de artistas e intérpretes.

Visou igualmente a captação e formação de novos talentos geradores de uma dinâmica artística capaz de fidelizar e aumentar o público apreciador destes eventos culturais.

Integrando-se nessas entidades - Teatro Nacional de S. Carlos e Companhia Nacional de Bailado - orquestras, coros, cenografia, música clássica e contemporânea, vocal e instrumental, dança, piano, ... numa dupla dimensão cultural em projectos de programação de espectáculos e outras actividades culturais, designadamente, a música, a ópera e o bailado, colocados no vasto âmbito do serviço público na área da cultura.

Nessa medida, atribuiu-se à Ré (...) a optimização dos recursos humanos e materiais destinados “à definição e à concretização de estratégias de alcance plurianual que permitam assegurar níveis de excelência na criação e difusão artísticas”.

É neste enquadramento que é atribuída à Ré a competência nos domínios da programação artística e escolha de criadores, artistas e técnicos que assegurem a prossecução desses objectivos, com a celebração de contratos individuais de trabalho que se mostrem necessários.

Tratando-se de uma área específica em que as relações laborais assumem características próprias, dada a natureza do exercício da actividade dos profissionais de espectáculos que envolve, por um lado, o trabalho artístico, com as qualidades pessoais de quem o desempenha e, por outro, a sua aceitação pelo público a que se destina, tais relações estão reguladas, *prima facie*, por um regime jurídico especial: o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos.

2.2. A especialidade do trabalho artístico encontra-se há muito reconhecida no nosso ordenamento jurídico, mostrando-se regulamentado desde os primórdios da implantação da República, pese embora o Teatro Nacional de São Carlos datar dos finais de 1793.

O legislador, desde cedo, sentiu necessidade de regular a actividade dos profissionais de espectáculos, dado o incremento da ópera, do teatro e do bailado e a afluência do público a este tipo de espectáculos, então, como agora, muito apreciados.

Surgiram, assim, fruto da época artística que se vivia, as primeiras Leis a estabelecer regras para a celebração dos contratos de trabalho, v.g., entre artistas, ensaiadores, maestros e empresários deste ramo de actividade.

2.3. Um dos diplomas pioneiros e que é apontado pelos diversos Autores como o mais completo nesta matéria, é o Decreto-Lei n.º 13 564, de 6 de Maio de 1927, que reuniu as disposições legais de mais frequente aplicação relativas aos espectáculos e divertimentos públicos.

Já nessa altura, o referido Decreto-Lei exigia a redução a escrito do contrato de trabalho celebrado entre artista e empresário - art. 121º do mencionado diploma -, reconhecia a natureza temporária do contrato, e exigia que constasse do mesmo a data do seu termo - art. 123º.

2.4. Mais tarde, em 1960, e para dar resposta às necessidades de cada corporação/associação de artistas, o diploma legal anterior foi revogado pelo Decreto-Lei n.º 43.181, de 23 de Setembro de 1960, que veio regular as condições gerais de acesso à actividade dos profissionais de espectáculos e que tinha que ser articulado com o Regulamento aprovado pelo Decreto-Lei n.º 43 190, também de 23 de Setembro de 1960.

De acordo com o seu preâmbulo, procurou-se nesse diploma, “conceder maiores garantias aos profissionais, sem perder de vista as conveniências das empresas”.

Aí se consagrou expressamente, entre outros, os profissionais do bailado, como artistas de espectáculo - cf. art. 1º.

Este diploma só previa a contratação a termo, com a celebração de contratos de trabalho necessariamente temporários, que até podiam consistir num único dia, e exigia que se estipulasse no contrato de trabalho a data concreta do termo.[2]

Estabeleceu também que, na falta de disposição em contrário, nos contratos de trabalho com duração de 30 dias poderia haver lugar a prorrogações automáticas, por igual período de tempo.

Contudo, nos contratos de trabalho com duração superior, os mesmos só se renovavam automaticamente quando as partes assim o estipulassem de forma expressa -art. 31º

Exigia-se, ainda, pré-aviso para a cessação do contrato. E não havendo justa causa o profissional/artista contratado “não podia ser despedido, nem despedir-se sem aviso prévio”, e se acaso tais regras não fossem cumpridas a lei fixava a favor do artista o direito a uma indemnização correspondente ao prazo do aviso prévio em falta.

Este diploma foi igualmente inovador através da garantia que se estabeleceu com a observância do aviso prévio e a referência “à justa causa” (ainda que sem definir o conceito), num claro sinal de especial protecção dos profissionais

de espectáculos.[3]

2.5. As regras anteriores foram revogadas com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 38/87, de 26 de Janeiro, com a doutrina a considerar que se assistiu, em parte, a um retrocesso ao regime jurídico que vigorara até então no sector especial dos espectáculos e divertimentos públicos, porquanto o legislador mandou aplicar aos contratos de trabalho celebrados com os profissionais do espectáculo as leis gerais de trabalho, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro, que regulava, naquela data, a disciplina jurídica do contrato a prazo.

2.6. Finalmente, e na senda da legislação antecedente, com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e da conjugação do seu art. 11º com o art. 70º (este a propósito da participação de menores em espectáculos), resultou o entendimento de que aos contratos de trabalho com regime especial - como é o caso dos profissionais de espectáculos - se aplicam as normas do Código do Trabalho que não sejam incompatíveis com a especificidade desses contratos de trabalho.

Esta aplicação subsidiária foi considerada por alguns Autores como “uma remissão sem sentido, para a legislação geral laboral, o que constituiu uma opção manifestamente infeliz e dificilmente explicável”. [4]

Razão pela qual, em 2005, Albino Mendes Baptista insistia na necessidade de criação de um regime especial que, trilhando a orientação dos diplomas anteriores, viesse regulamentar os contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos, mas atendendo “à natureza temporária daquelas actividades, bem como às elevadas exigências inerentes ao seu desempenho” [5], nomeadamente os problemas que se levantavam com a contratação a termo. A este propósito o Autor, no supra referido Estudo (identificado na nota de rodapé), alertava para:

“O Supremo Tribunal de Justiça, no Acórdão de 9 de Julho de 1982 [6] decidiu que dada a especificidade da respectiva actividade, o regime especial do Decreto-Lei n.º 43 190, de 23 de Setembro de 1960, que regulava então a actividade dos profissionais de espectáculos, como supra se referiu, não foi revogado pelo regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, designadamente quanto a contratos a prazo e sua revogação.

Ou seja, o Supremo Tribunal de Justiça interpretou correctamente a especificidade dos contratos dos profissionais de espectáculos. Só que com a revogação do Decreto-Lei n.º 43 190, de 23 de Setembro de 1960, operada pelo Decreto-Lei n.º 38/87, de 26 de Janeiro, como tivemos igualmente oportunidade de constatar, amputou-se os Tribunais de um diploma que,

apesar de ultrapassado e nalguns aspectos efectivamente “controlador”, ia permitindo resolver necessidades específicas da contratação a termo no sector.

Com o Decreto-Lei n.º 38/87, de 26 de Janeiro, a mandar aplicar a estes contratos as regras gerais do trabalho, somos, por esta via, conduzidos à aplicabilidade das regras do contrato a termo actualmente constantes do Código do Trabalho, que estão longe de se mostrar adequadas à contratação de profissionais de espectáculos e para as quais se terá de procurar, nalguns casos, uma “interpretação conformadora”.

Neste Acórdão do STJ, é salientado que nos contratos especiais de espectáculos deve ser tida em conta a particular natureza da transitoriedade da actividade artística, revelada pelo facto de existirem “espectáculos únicos” ou que só têm lugar “por alguns dias ou semanas; e mesmo os programados para larga duração estão sob o risco frequente do insucesso”.

E acrescenta-se: em qualquer destes casos “sempre que venha a haver um outro espectáculo seguinte, é normal que suga mudado de pessoas intervenientes: outros adores, ensaiadores, etc.”. [7]

Ora, esta realidade é bem diferente da que preside às regras gerais do contrato de trabalho, mesmo as dos contratos a prazo que assentam, obviamente, numa diferente e bem acentuada estabilidade normal de trabalho. A exigir, por conseguinte, tempos de duração, renovação e condições de trabalho específicas.

2.7. Em resposta a este clamor da doutrina, secundado pela Jurisprudência, como é disso exemplo o citado Acórdão do STJ [8], o legislador veio finalmente aprovar, através da Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, o regime jurídico especial tão aguardado: o “Regime dos Contratos de Trabalho dos Profissionais de Espectáculos”.

É com este enquadramento jurídico que se fará a análise do caso sub judice, sabedores de que a Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, constitui o quadro legal de referência deste tipo de contratos de trabalho.

Em que termos, e com que amplitude, o regula, é o que se verá de imediato.

3. O regime legal dos contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos:

3.1. Prevê o art. 1.º da Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, sob a epígrafe Contrato de trabalho do artista de espectáculos:

“1. A presente Lei regula o contrato de trabalho especial entre uma pessoa colectiva que desenvolve uma actividade artística destinada a espectáculos públicos e a entidade produtora ou organizadora desses espectáculos.

2. Para efeitos da presente Lei, são consideradas artísticas, nomeadamente, as actividades de (...) bailarino (...), desde que exercidas com carácter regular.

3. Para efeitos da presente Lei, são considerados espectáculos públicos os que

se realizam perante o público e ainda os que se destinam a gravação de qualquer tipo para posterior difusão pública, nomeadamente em teatro, cinema, radiodifusão, televisão ou outro suporte audiovisual, Internet, praças de touros, circos ou outro local destinado a actuações ou exposições artísticas.

4 - A presente Lei não se aplica às actuações artísticas destinadas ao público ou ocasionais.”

O art. 2º da referida Lei, sobre o regime legal aplicável, dispõe:

“1 - Em tudo o que não estiver previsto na presente Lei aplica-se o disposto no Código do Trabalho e na respectiva regulamentação”.

Assume particular relevância o disposto no art. 5º, que sob a epígrafe Modalidades de contrato de trabalho dos artistas de espectáculos, estabelece que:

“O contrato de trabalho dos artistas de espectáculos reveste as modalidades de contrato por tempo indeterminado ou de contrato a termo resolutivo, certo ou incerto.”

Importa também ter presente o art. 7º, com a epígrafe Contrato a termo para o desempenho de actividade artística.

Estatui tal normativo que:

“1 - É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, para o desempenho das actividades enunciadas no n.º 2 do art. 1º.

2 - O contrato de trabalho a termo resolutivo certo tem a duração que as partes estipularem e apenas pode ser sujeito a renovação se as partes assim o estipularem expressamente.

3 - O contrato de trabalho a termo certo para o desempenho de actividade artística tem a duração máxima de oito anos, não lhe sendo aplicável o regime previsto no Código do Trabalho em matéria de contratos sucessivos, limite de renovações e agravamento da taxa contributiva global.(...)”.

Por seu lado, quanto à forma a que o contrato de trabalho deve observar, o art. 10º consagra: ‘1-0 contrato de trabalho do artista de espectáculos está sujeito a forma escrita.

2 - Os requisitos de forma previstos no Código do Trabalho para o contrato de trabalho a termo são aplicáveis, com as necessárias adaptações, aos contratos a que se refere o art. 7º

3.2. Em 2011, a Lei em causa foi objecto de alteração pela Lei n.º 28/2011, de 16 de Junho, e o seu art. 1º passou a ter a seguinte redacção:

“A presente Lei aprova o regime dos contratos de trabalho e estabelece o regime de segurança social aplicável aos trabalhadores das artes do espectáculo e do audiovisual que desenvolvam uma actividade artística, técnico-artística ou de mediação destinada a espectáculos ou a eventos públicos.”

Por sua vez o art. 2.º foi modificado nos seguintes termos:

“1 - Em tudo o que não estiver previsto na presente Lei aplica-se o disposto no Código do Trabalho e na respectiva regulamentação, bem como o regime de segurança social aplicável aos trabalhadores por conta de outrem”- sublinhado nosso.

E o art. 7º sofreu uma alteração, que ocorreu nos seguintes termos:

“1 - É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, para o desempenho das actividades enunciadas na presente Lei. (O n.º 2 manteve a mesma redacção).

3 - O contrato de trabalho a termo certo tem a duração máxima de seis anos, não lhe sendo aplicável o regime previsto no Código do Trabalho em matéria de contratos sucessivos e limite de renovações.(...)”- sublinhado nosso.

Com a referida Lei foram também aditados alguns artigos, nomeadamente o art. 1.º-A, que veio estabelecer as definições de algumas expressões, como a de “espectáculo ou evento cultural público” - (alínea a) -, consagrando na sua alínea c) a definição de trabalhador das artes do espectáculo e do audiovisual, como sendo aquele trabalhador que exerça uma actividade artística.

Este diploma revogou expressamente o art. 5º (que fixava as modalidades de contrato de trabalho) e o n.º 1 do art. 10º (que impunha a forma escrita ao contrato de trabalho do artista), ambos da Lei nº 4/2008, de 7 de Fevereiro. Mas manteve, conforme se transcreveu, as referências à aplicação do regime previsto no Código do Trabalho, praticamente nos mesmos termos que já o fizera a Lei nº 4/2008.

Pode, assim, concluir-se que, actualmente, e desde 2008, a presente matéria dos contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos mostra-se regulada por:

- Uma Lei Especial: a Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, com as consequentes revisões operadas em 2011, pela Lei nº 28/2011, de 16 de Junho;
- E pela Lei Geral do Trabalho: ou seja, pelos sucessivos Códigos do Trabalho de 2003 e de 2009.

Quer isto dizer que de acordo com o princípio inserido no art. 2º, dos diplomas legais em análise, em tudo o que não estiver especialmente previsto no diploma especial que rege os referidos contratos, há que aplicar, com as devidas adaptações, os normativos do Código do Trabalho, que assumem, inquestionavelmente, o regime de aplicação subsidiária relativamente ao enquadramento jurídico daqueles profissionais.

Conclusão que se harmoniza com o art. 9º do Código do Trabalho de 2009 que, sob a epígrafe de contrato de trabalho com regime especial, estabelece que “aos contratos de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais deste Código que sejam compatíveis com a sua especialidade” ou que pelo

menos não sejam incompatíveis com a especialidade desses contratos, nos termos sugestivos da anterior redacção do preceito correspondente -art. 11º do CT/2003.

3.3. Esta remissão suscita, porém, algumas dúvidas, que se prendem, nomeadamente, com as questões que se enunciam de seguida:

- Uma vez que a Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, não regula os requisitos de forma do contrato a termo, atentas as características dos contratos em causa será de aplicar, subsidiariamente, nesta parte, as normas do Código do Trabalho?

- Deverá, também, nesse contrato a termo constar o motivo justificativo da aposição do termo, com indicação expressa dos factos que o integram e a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, igualmente exigidas pelo Código do Trabalho?

Tudo questões a merecerem análise aprofundada, tendente a obter a consequente resposta decisória para o caso sub judice.

3.4. O contrato especial de trabalho e o regime específico dos contratos de trabalho dos profissionais de espectáculos tem sido objecto do estudo da doutrina que, como se viu, reclamava do poder legislativo um enquadramento jurídico actualizado, que atendesse às particularidades deste tipo de contrato e pusesse fim às incertezas que grassavam nesta área.

A este propósito e no fim da década de 90, início do século XXI (anos 2001 a 2005), grande parte da doutrina defendia que estes contratos, apesar de necessitarem de uma regulamentação própria, não podiam desenvolver-se à margem dos princípios instituídos nas leis gerais do trabalho, pelo que devia aplicar-se subsidiariamente a legislação laboral, maxime, nestes últimos anos, o Código do Trabalho na versão de 2003 e, naturalmente, o Código do Trabalho que sucedeu àquele - o CT/2009.

E tanto assim que já em 2001, Pedro Romano Martinez defendia que “os regimes laborais especiais”, como aquele aqui em causa, justificam-se para as actividades que se distanciam do “modelo tradicional”[9], reconduzindo-se, contudo, à Lei do Contrato de Trabalho e diplomas que a complementam, ou seja, o Código do Trabalho aplica-se “aos contratos de trabalho especiais salvo quanto às particularidades justificadas pelos tipos contratuais em concreto”. [10]

Ora, acrescentamos nós, não estando definidas quais “as particularidades justificadas” desses “tipos contratuais” ficará, em nosso entender, esse vasto campo a cargo da Jurisprudência a quem caberá, perante cada caso concreto, definir e fixar a disciplina adequada à resolução do caso, mas já aferida in concreto.

Após a publicação das Leis n.ºs 4/2008, de 7 de Fevereiro e 28/2011, de 16 de

Junho, numa visão mais actualista sobre a natureza e o regime do contrato de trabalho dos profissionais de espectáculos, em face do regime legal instituído, pode ler-se em Pedro Romano Martinez[11] o seguinte:

“É considerado um contrato especial de trabalho se o trabalhador desenvolve uma actividade artística destinada a espectáculos públicos para um empregador que produza e organize espectáculos (art. 1º n.º 1 da Lei nº 4/2008. (...)

A este contrato de trabalho especial aplica-se o regime laboral comum, nomeadamente constante do Código do Trabalho, com algumas especificidades. (...).

Por outro lado, há uma maior permissão quanto ao ajuste do contrato a termo, pois é admitido em qualquer das actividades referidas no art. 1º n.º 2 da Lei, com o limite temporal de 8 anos (art. 7º da Lei nº 4/2008), sem necessidade de justificar especificamente o motivo. Como terceiro aspecto, denotando maior flexibilidade do que no regime geral, a realização de trabalho pode ser realizada de modo intermitente (art. 8º da Lei nº 4/2008). Há igualmente especificidades quanto ao tempo e local de trabalho (arts. 12º e 17º da Lei nº 4/2008).”

Com entendimento muito semelhante, explicita, a este propósito, Maria do Rosário Palma Ramalho[12j:

“No que respeita às modalidades de contrato de trabalho para a prestação de actividade artística, salientam-se, em primeiro lugar, os desvios do regime constante deste diploma em matéria de contrato de trabalho a termo e ainda a consagração das figuras do trabalho intermitente e do trabalho em grupo, que não tinham até ao momento sido acolhidas no nosso ordenamento jurídico-laboral.(...)

No que se refere ao contrato de trabalho a termo, que pode ser certo ou incerto, o desempenho da actividade artística (i.e., de uma das actividades qualificadas como tal pelo art. 2º do diploma ou de uma actividade similar, desde que exercidas com regularidade) é, em si mesmo, um fundamento objectivo para a celebração do contrato a termo ao abrigo deste diploma, não cabendo assim recorrerá cláusula geral do art. 129º, nº 1, do CT (art. 140º n.º 1 do CT de 2009), nem às situações taxativas de admissibilidade estabelecidas pelo art. 143º do CT (art. 140º n.º 3 do CT de 2009), respectivamente no caso de aposição de um termo certo ou de um termo incerto ao contrato.

Por outras palavras, desde que o objecto do contrato seja a prestação de uma actividade artística regular e destinada a um espectáculo público, as partes podem escolher a modalidade de contrato que entenderem, optando livremente pela celebração de um contrato de trabalho por tempo indeterminado ou a termo e, no âmbito deste último, pela aposição de um

termo certo ou incerto ao contrato.

Há pois, neste regime, uma abertura à contratação laboral a termo no sector das artes que contraria a tendência restritiva da Lei laboral geral relativamente a esta modalidade de contrato de trabalho e que se justifica pela especificidade da actividade artística e pelo carácter estruturalmente temporário dos espectáculos públicos.”

Ou seja, destes Autores retira-se que a actividade artística em si mesma, por confronto com o regime legal especial, faz com que as partes possam optar - aquando da respectiva celebração do contrato de trabalho - pela celebração de um contrato sem termo, ou a termo resolutivo certo ou incerto, não tendo que apontar o motivo que subjaz à escolha ou à opção exercida.

Na verdade, não choca tal entendimento, dada a especialidade do contrato e do trabalho que o artista tem que desenvolver na área do espectáculo, bem como a actividade exercida pela entidade a quem se destina tal trabalho.

Trata-se, aliás, de uma visão adequada à natureza artística da prestação de trabalho e consentânea com a necessidade de livre circulação e temporalidade destes profissionais das artes de espectáculo, a reclamar a encenação de novas peças, a criação e interpretação de novas obras, e a exigir novos e actualizados elencos.

3.5. Com efeito, sobre a descontinuidade inerente a este tipo de contratos pode ler-se em Júlio Gomes[13]: “Por um lado, invocam-se factores relacionados com a própria actividade económica dos empregadores e com a “indústria” do espectáculo: cada espectáculo nasce sob o signo do efémero, dependendo do favor de um público volúvel. Para agradar (e continuar a agradar) a um público, ávido de novidades e com muitas alternativas de entretenimento, é imperioso ao empregador poder mudar elencos, apresentar caras novas e, no limite, substituir o espectáculo.”

Citando Luigi de Litala[14], no referido Estudo, conclui:

“No trabalho artístico verifica-se a necessidade de mudar de pessoal de acordo com o gosto do público, a diversidade de programas e outras exigências do espectáculo”.

E incidindo a sua análise sobre o contrato de trabalho a termo, tendo por base a Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, na sua primitiva redacção, continua o mesmo Autor:

“O artigo 5.º diz-nos que “o contrato de trabalho dos artistas de espectáculos reveste as modalidades de contrato por tempo indeterminado ou de contrato a termo resolutivo, certo ou incerto”.

Deste preceito conjugado com o artigo 7.º, n.º 1, que vem permitir a celebração de contrato a termo resolutivo para o desempenho das actividades de profissionais de espectáculos, parece resultar que o contrato a termo não

tem aqui natureza excepcional e não é permitido apenas para a satisfação de necessidades temporárias, mas antes para a satisfação de todas as necessidades das entidades produtoras ou organizadoras dos espectáculos públicos. Ou, talvez melhor, parece ter-se pensado que todas estas actividades conexas com a produção e organização de espectáculos são por natureza temporárias, até dada a extrema volubilidade do público”.

Para, logo em seguida, afirmar:

“(...) A maioria das actividades de espectáculos, terão este carácter temporário, mas o mesmo talvez não se possa dizer de certas orquestras sinfónicas, por exemplo, nacionais ou de corpos de ballet que perduram durante décadas e que parece poderem agora contratar a termo a totalidade dos seus profissionais de espectáculos sem necessidade de qualquer justificação.”

(...)

Por outro lado, a própria companhia, porque possui um director artístico e uma programação por temporada, que de ano para ano vai necessariamente mudando, pois ora carece de um elenco maior, ora menor, com mais elementos femininos ou mais elementos masculinos, conforme as peças artísticas que apresenta ao público, não se lhe pode coarctar a possibilidade de adaptar a contratação às necessidades artísticas do grupo.

Daí que seja lícito, à face da legislação vigente, contratar os bailarinos a termo para cada uma das temporadas, de acordo com as necessidades da Companhia ou do produtor do espectáculo, adequando-as às exposições artísticas e eventos culturais que se pretendam realizar.

Justificação que está na génese da própria criação do regime especial consagrado pela Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 28/2011, de 16 de Junho, cuja ratio assenta no carácter temporário dessa actividade quando destinada ao público.

4. A forma e conteúdo deste contrato de trabalho a termo:

4.1. Quanto à duração do contrato, no âmbito do contrato a termo para o desempenho de actividade artística, a lei estipula um período temporal máximo para a celebração do mesmo.

Num primeiro período fixou o limite máximo de duração em 8 anos - cf. a versão original da Lei n.º 4/2008, seu art. 7.º, n.º 3 - para depois diminuir esse tempo, fixando a sua duração máxima em 6 anos - cf. a versão introduzida pela Lei n.º 28/2011, de 16 de Junho, com nova redacção a essa norma.

Com uma restrição: “não lhe sendo aplicável o regime previsto no Código do Trabalho em matéria de contratos sucessivos e limite de renovações.” (n.º 3 do art. 7.º).

Mas seja como for, o contrato só pode ser sujeito a renovação se as partes

assim o estipularem.

4.2. Como formalidades a observar a lei limitou-se a consagrar a sujeição deste contrato à forma escrita, mantendo essa exigência quer no âmbito da Lei n° 4/2008 (cf. art. 10°, n° 1), quer na Lei n° 28/2011 (cf. n° 2 do art. 10°). Remetendo, no demais, para as normas do Código do Trabalho, no que diz respeito ao contrato de trabalho a termo, estabelecendo, contudo, que tais normas “são aplicáveis, com as necessárias adaptações” - cf. art. 10°, n° 2, da Lei n° 28/2011.

Essas adaptações são as que resultam da natureza especial deste tipo de contrato de trabalho em que, conforme se salientou nos pontos anteriores, a transitoriedade e a flexibilização imperam devido à especificidade da actividade artística e em face do “carácter estruturalmente temporário dos espectáculos públicos”.[16]

Daí que não se exija a indicação dos motivos que conduziram à contratação do trabalhador profissional de espectáculos nos mesmos termos em que o Código do Trabalho de 2009 prevê para os contratos a termo - cf. alínea e), do n° 1, do art. 141° (ou no art. 131°, n° 1, alínea e), do Código do Trabalho de 2003).

Por conseguinte, neste tipo de contratação, não está a Ré obrigada a indicar os motivos justificativos para a aposição do termo, para além do que consignou nos contratos celebrados com o A.: a natureza artística da actividade a prestar destinada à realização de espectáculos ou eventos públicos.

(...)

6. A caducidade:

6.1. Tratando-se de contratos de trabalho a termo certo, em que, como se viu, no último contrato celebrado não foi prevista a sua renovação, nem foi prorrogado por mútuo acordo das partes, tal contrato caduca, sem mais, no final do prazo nele estipulado. Cessando o contrato com a verificação do termo resolutivo na data aposta no contrato.”

9ª - Aquele entendimento veio a ser reiterado pelo Tribunal da Relação do Porto, por acórdão proferido em 27 de fevereiro de 2023, no processo n° 4707/21.0T8VNG.P1, disponível em www.dgsi.pt

10ª - Nesse acórdão, estando em causa alegação idêntica à da Autora dos presentes autos, quanto à validade do termo estipulado em contrato de trabalho celebrado com um profissional da área da cultura, com funções de natureza artística, contratado pela ora Ré, veio a ser entendido o seguinte pelo tribunal (negrito e sublinhado nosso):

“...II- A natureza tendencialmente temporária do contrato de trabalho artístico levou a que a Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, contemplasse um regime especial para a celebração de contratos que envolvam essa atividade,

prevendo designadamente a possibilidade de serem celebrados contratos a termo com um bailarino para o desempenho de tal atividade por uma temporada, ou pelas temporadas que forem consideradas necessárias, atendendo à programação das mesmas.

III. Dada a natureza jurídica do contrato de trabalho dos profissionais de espetáculo, e a liberdade que neste caso é dada pela Lei às partes para que possam celebrar tais contratos a termo com a duração que bem entenderem (com o limite máximo de 6 anos), e sem renovações automáticas, a lei não exige a indicação do motivo justificativo, em concreto, para a sua celebração.

IV- Celebrado contrato de trabalho a termo certo, nos termos da Lei dos profissionais de espetáculo, no qual não foi prevista a possibilidade da sua renovação, caso não tenha existido por parte do empregador qualquer manifestação de vontade expressa em renová-lo, verifica-se a caducidade do contrato, nos termos previstos na alínea a), do artigo 343º e n.º 1, do artigo 344º, do Código do Trabalho de 2009, sem que ocorra, nesse caso, qualquer violação princípio constitucional plasmado no artigo 53º da Constituição da República Portuguesa (CRP).

V- O referido em II a IV também não colide com princípio da igualdade, estabelecido no artigo 13º da Constituição da República Portuguesa (CRP), pois que a densificação desse impõe que seja conferido um tratamento igual a situações de facto iguais e, reversamente, que sejam objeto de tratamento diferenciado situações de facto desiguais”

11.ª - Referindo-se ainda o seguinte no mencionado acórdão, a propósito da constitucionalidade da respetiva interpretação legal quanto à desnecessidade de justificação do termo aposto em contratos de trabalho dos profissionais do espetáculo, em circunstâncias idênticas às dos presentes autos:

“Por último, a propósito do argumento, avançado no presente recurso, de que “não obrigar a justificar estes contratos estaríamos a discriminar os restantes trabalhadores, violando-se assim o artigo 13º da CRP e o artigo 53º do CRP (violação do direito à segurança no emprego, constitucionalmente consagrado)”, não obstante o Recorrente sequer se ter preocupado em explicitar minimamente nas alegações em que termos e por que razão tais princípios constitucionais estariam a ser violados, ainda assim, diremos o seguinte:

Como tem sido afirmado pela Jurisprudência, incluindo do Supremo Tribunal de Justiça (STJ) e do Tribunal Constitucional (TC), citando-se a título exemplificativo, quanto ao STJ, por acompanharmos integralmente a respetiva fundamentação, afirma-se no Acórdão de 13 de julho de 2017, a respeito do invocado artigo 13º da Constituição da República Portuguesa (CRP), “na densificação deste princípio constitucional, é vasta a jurisprudência do

Tribunal Constitucional no sentido de que o mesmo impõe que seja conferido um tratamento igual a situações de facto iguais e, reversamente, que sejam objecto de tratamento diferenciado situações de facto desiguais” - ainda que, “nesta linha, só podem ser censuradas com fundamento em lesão do princípio da igualdade as escolhas de regime feitas pelo legislador ordinário naqueles casos em que se prove que delas resultam diferenças de tratamento entre as pessoas que não encontrem justificação em fundamentos razoáveis, perceptíveis ou inteligíveis, tendo em conta os fins constitucionais que, com a medida da diferença, se prosseguem, conforme doutrina que dimana do acórdão do Tribunal Constitucional n.º 47/2010” -, o que, aplicado ao caso, por si só, permite afastar a consideração de que possa estar a ser lesado este princípio, pois que, afinal, justificando a diferença de regimes, basta atender às especificidades que caracterizam a atividade que aqui está em causa, que de resto justificaram a sua regulação em diploma próprio. Do mesmo modo, agora sobre a invocada violação princípio constitucional plasmado no artigo 53º da Constituição, não obstante, como já o dissemos, o Recorrente não explicitar em que consistiria essa invocação, sempre diremos que não se vê, manifestamente, em que possa configurar-se, por um lado, que o decidido colida com o princípio constitucional plasmado no artigo 53º - “É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos” -, ou, por outro, com o que se estabelece no artigo 58º, em particular o seu n.º 1 - “Todos têm direito ao trabalho” -, ambos da CRP, pois que, afinal, não foi considerado, sequer, que estejamos perante um caso em que tenha ocorrido um qualquer despedimento. Daí que, sem necessidade de outras considerações, careçam de qualquer fundamento - aliás não indicado - estas invocadas violações de normas Constitucionais.”

12.ª - Sendo as conclusões constantes dos mencionados acórdãos, relativas à aplicação da Lei nº 4/2008, são igualmente aplicáveis aos contratos da Autora, aos quais é aplicável o D.L. nº 105/2021, que substituiu aquela Lei e consagrou um regime idêntico, no que ao presente caso diz respeito.

13.ª - Concluindo-se assim que, face à natureza específica dos contratos celebrados entre as partes, no âmbito dos quais a Autora foi contratada para exercer uma atividade técnico-artística, considerando-se portanto uma trabalhadora “das artes do espectáculo e do audiovisual para os efeitos do D.L. nº 105/20021, não estava estava a Ré obrigada a justificar a aposição de termo aos referidos contratos, em termos diferentes dos que constam dos mesmos.

14.ª - Improcedendo assim a conclusão constante da douda sentença recorrida, segundo a qual a Ré após aos contratos de trabalho da Autora uma justificação insuficiente relativa ao termo neles consignado, uma vez que o contrato não

carecia de justificação, dada a natureza da atividade contratada.

15.^a - Ainda que assim não se entenda, sempre se dirá o seguinte:

16.^a - Mediante a aplicação das normas de execução orçamental em vigor no seio da Ré, veio a douda sentença recorrida a concluir o seguinte:

“Donde, provado que a contratação da autora não foi aprovada pela tutela, forçoso se torna concluir que o contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre a autora e a ré está ferido de nulidade, o que se impõe declarar (cfr. artigo 286.º do Código Civil).

Sendo nulo, o contrato de trabalho produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado (cfr. artigo 122º, n.º 1, do Código do Trabalho), o que equivale por a dizer, até que transite em julgado a presente sentença posto que dela decorrerão os efeitos da declaração de nulidade do contrato de trabalho.

Com efeito, cessando o contrato de trabalho de forma ilícita por o despedimento não ter sido precedido de procedimento disciplinar, os efeitos da cessação são os previstos na lei para o despedimento ilícito, tendo o trabalhador direito às retribuições que teria normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença que declare ilicitude do despedimento e a invalidade do contrato.

A declaração judicial da ilicitude do despedimento implica o reconhecimento da nulidade dessa causa de cessação do contrato de trabalho e o efeito extintivo do contrato, típico do despedimento, não se produz, tudo se passando como se o contrato se tenha mantido em vigor.

Consequentemente, e por força da ilicitude do despedimento, procede o pedido de condenação da ré a pagar à autora o valor correspondente às retribuições intercalares vencidas desde o despedimento até ao trânsito em julgado da presente decisão, tudo sem prejuízo das deduções legais.”

17.^a - Ora, é certo que, conforme se refere na douda sentença recorrida, “sendo nulo, o contrato de trabalho produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado”.

18.^a - Porém, nenhuma norma legal justifica a consideração de que a Ré deve pagar à Autora as retribuições que se poderiam vencer até ao trânsito em julgado da decisão final a proferir no âmbito dos presentes autos. Com efeito:

19.^o - Nos termos do art. 141º do D.L. nº 53/2022 (Decreto-Lei de execução orçamental para o Orçamento de Estado de 2022:

“Artigo 141.º

Contratação de trabalhadores por pessoas coletivas de direito público e empresas do setor público empresarial

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 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 40º 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) ef) 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.”

20.^a - Ora, forçoso é concluir que, a volvidos seis meses desde a celebração do último contrato a termo celebrado entre as partes (face ao disposto no n.º 9 do referido art. 141º), e tendo em conta que tal contrato não continuou a ser executado, sempre se deveria considerar nula a contratação da Autora, não sendo devidas quaisquer retribuições adicionais.

21.^a - Não existindo relação entre a mencionada norma e as normas processuais relativas à ilicitude do despedimento.

22.^a - Ou seja, a partir do momento em que a Autora deixou de trabalhar para a Ré, sendo nula a consideração de que a sua contratação se deveria manter, não lhe são devidas quaisquer retribuições adicionais.

23.^a - Conforme acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Lisboa, em 22/06/2022, no processo n.º 7379/20.6T8LSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt (negrito e sublinhado nosso):

“1 - Invocada, pelas trabalhadoras vinculadas no âmbito de contrato de utilização de trabalho temporário, a circunstância de o mesmo servir necessidades permanentes de serviço, compete ao utilizador a prova dos factos em que assentou a justificação de contratar sob tal regime.

2 - Não resultando do acervo fático tal prova, o contrato de utilização é nulo, considerando-se o trabalho prestado pelas trabalhadoras à utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo.

3. Sendo a utilizadora empresa pública que esteve, durante os anos 2017 a 2019 sujeita aos constrangimentos impostos pelas leis orçamentais, os contratos consideram-se nulos.”

24.^a - Mencionando-se ainda o seguinte nesse acórdão, nomeadamente em conformidade com as normas orçamentais acabadas de expor:

“Donde, e conforme contraposto pela Apelada, também relativamente ao ano de 2019, a Recorrida se encontrava limitada na contratação.

Reforça esta conclusão o facto, aliás provado, de, durante os anos 2017, 2018 e 2019, por falta de cabimento nas respetivas leis orçamentais e de execução, a R. não ter tido autorização da tutela para contratar diretamente novos trabalhadores.

E, assim, a contratação operada nos anos 2017 a 2019, bem como os

aditamentos aos contratos neste período temporal, são nulos, prevalecendo o regime introduzido pelos mencionados regimes legais sobre as normas do Código do Trabalho supra citadas.”

25.^a - Transpondo o mencionado entendimento para o caso em apreço nos presentes autos, e tendo em conta que a ora Ré se encontra sujeita às referidas normas orçamentais, salvo melhor opinião, nunca seria possível considerar ter-se formado um contrato de trabalho sem termo entre as partes, não sendo devidas quaisquer retribuições à Autora a partir do momento em que o contrato se considera nulo (não sendo relevante, para o efeito, o período decorrido entre a prolação da sentença e o trânsito em julgado da mesma).

26.^a - Face ao exposto, é de considerar que a douta sentença recorrida fez errada aplicação das normas legais aplicáveis ao vínculo laboral que vigorou entre as partes, acima mencionadas, devendo ser revogada.

27.^a - Tudo visto, importa concluir o seguinte:

- Contrariamente ao afirmado na douta sentença recorrida, a contratação da Autora deve considerar-se válida, em todos os aspetos, concluindo-se nomeadamente que o termo aposto aos respectivos contratos não carecia de justificação, por se tratar de contratação de profissional da área da cultura, nos termos do D.L. n.º 1005/2021;

- Ainda que assim não se entendesse, sempre deveria considerar-se que, após a cessação do exercício de funções pela Autora, ao serviço da Ré, por dever considerar-se nulo qualquer contrato de trabalho que houvesse sido celebrado entre as partes, não são devidas quaisquer retribuições, nomeadamente tendo em conta que não se manteve a execução de qualquer contrato».

E termina concluindo no sentido de a «sentença recorrida ser revogada, absolvendo-se a Ré de todos os pedidos formulados pela Autora».

11. A autora apresentou as suas contra-alegações ao recurso apresentando pela ré, nelas concluindo que:

«Nestes termos, e nos de mais direito que V. Ex.as doutamente suprirão, deve, por falta de validade das conclusões, ser rejeitado o recurso interposto ou, se assim não for entendido, ser formulado convite, à recorrente, para vir, aos autos, aperfeiçoar as conclusões apresentadas, devendo, em qualquer caso, pelas razões apontadas, ser negado provimento ao recurso interposto».

12. Também a ré apresentou as suas contra-alegações, concluindo pela improcedência do recurso interposto pela autora.

13. Os recursos foram admitidos por despacho proferido em 17 de Junho de 2025.

14. Recebidos os autos neste Tribunal da Relação, o Exmo. Procurador-Geral Adjunto emitiu Parecer no qual sustentou que ambos os recursos deveriam improceder.

15. Ouvidas as partes, ambas se pronunciaram quanto ao Parecer do Ministério Público, mantendo, no essencial, as posições que cada uma já havia defendido em cada um dos recursos que interpuseram.

16. Cumprido o disposto na primeira parte do n.º 2 do art. 657.º do Código de Processo Civil, aplicável *ex vi* do art. 87.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho, e realizada a Conferência, cumpre decidir.

*

II. Objecto do Recurso

Sendo o âmbito do recurso delimitado pelas conclusões dos recorrentes – art. 635.º, n.º 4, e 639.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, aplicáveis *ex vi* do art. 1.º, n.º 2, alínea *a*), do Código de Processo do Trabalho – ressalvadas as questões do conhecimento oficioso que ainda não tenham sido conhecidas com trânsito em julgado, são as seguintes as questões a conhecer:

- da inadmissibilidade do recurso da ré (questão suscitada pela autora nas suas contra-alegações);
- da impugnação da matéria de facto (recurso da autora);
- da validade da contratação a termo da autora (recurso da ré);
- sendo inválida a contratação a termo da autora, da validade do contrato de trabalho por virtude de, à data da sua constituição, inexistir obstáculo, ditado pelas Leis do Orçamento de Estado e respectivos Decretos-Lei de Execução Orçamental, a que a ré celebrasse contratos de trabalho sem termo, e por virtude de o Plano de Actividades e Orçamento da ré, para o ano de 2022, prever a admissão de um Assistente de Produção (recurso da autora);
- sendo inválido o contrato de trabalho, por a ré estar impedida de celebrar contratos de trabalho sem termo à luz das leis de orçamento e de execução orçamental, das suas consequências, em especial, da impossibilidade de condenação no pagamento das retribuições intercalares (recurso da ré);
- da inconstitucionalidade da sentença, na parte que qualifica como nulo o contrato de trabalho, por afronta aos arts. 53.º, 17.º e 18.º, da Constituição da República Portuguesa (recurso da autora);
- da prevalência do Código do Trabalho sobre o art. 141.º, do DL n.º 53/2022, de 12 de Agosto (recurso da autora);
- da condenação da ré como litigante de má-fé (recurso da autora).

Antes, porém, ter-se-á que decidir, como questão prévia, da admissibilidade do documento junto pela autora com as suas alegações.

*

III. Questão prévia – Documento junto pela autora com as suas alegações

1. Nas suas alegações, procedeu a autora à junção de um documento – Plano de Actividades e Orçamento da ré, para o ano de 2022 –, alegando, para o efeito, só dele ter tomado conhecimento na preparação do recurso.

O documento é relevante, na sua perspectiva, para a prova que a ré, ao contrário do que alega, não carecia de autorização da tutela para admitir a autora ao seu serviço por contrato por tempo indeterminado porquanto naquele plano se previa a admissão de um Assistente de Produção nestas condições.

2. O art. 651.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, inscrito no regime do recurso de apelação, estatui que «[a]s partes apenas podem juntar documentos às alegações nas situações excepcionais a que se refere o art. 425.º ou no caso de a junção se ter tornado necessária em virtude do julgamento proferido na 1.ª instância».

O dito art. 425.º, do mesmo diploma adjectivo, estatui, por seu turno, que «[d]epois do encerramento da discussão só são admitidos, no caso de recurso, os documentos cuja apresentação não tenha sido possível até àquele momento».

Subjacente à admissão do documento estará sempre a sua aptidão à prova dos fundamentos da acção ou da defesa, a significar que deve ele destinar-se à prova de «um facto relevante para a resolução do litígio, seja de um modo directo, por se tratar de um facto constitutivo, impeditivo, modificativo ou extintivo, seja de um modo indirecto, por se tratar de um facto que permite acionar ou impugnar presunções das quais se extraiam factos essenciais ou ainda por se tratar de um facto importante para apreciar a fiabilidade de outro meio de prova. (...) São desnecessários os documentos que, atento o estado da causa, sejam insuscetíveis de acrescentar um elemento probatório que se repercuta no desfecho da lide, ou por dizerem respeito a factos que já se mostram devidamente comprovados, ou por respeitarem a factos que não constam do elenco a apurar na causa, ou ainda por já constar no processo documento de igual ou superior relevo».

Em sede recursória, decorre da articulação dos citados preceitos que a junção de documentos apenas é admitida a título excepcional, estando dependente da alegação e da prova, pelo interessado, de uma de duas situações: por um lado, a impossibilidade de apresentação do documento anteriormente ao recurso; por outro, ter o julgamento de primeira instância introduzido na acção um elemento de novidade que torne necessária a consideração de prova documental adicional.

A superveniência do documento pode caracterizar-se objectiva ou subjectiva, a significar, respectivamente, que o documento se reporta a momento posterior ao encerramento da audiência em 1.ª instância ou que o documento apenas foi conhecido pela parte que requer a sua junção após esse momento. Neste último caso é necessário, como requisito de admissão do documento, a justificação de que o conhecimento da situação documentada, ou do

documento em si, não obstante o carácter pretérito da situação quanto ao momento considerado, só ocorreu posteriormente a este e por razões que se prefigurem como atendíveis, assim se revelando as que demonstrem que a parte, num quadro de normal diligência referida aos seus interesses, não podia, antes, ter tido conhecimento da existência do documento¹.

3. O documento junto pela autora traduz-se, conforme se disse, no Plano de Actividades e Orçamento da ré, para o ano de 2022, documento esse que data de 18 de Janeiro de 2022. Tal documento, conforme expresso pela autora, está acessível no Portal de Internet da ré.

Tendo presentes os pressupostos dos quais depende a admissibilidade, na fase recursória, da junção de documentos, estamos em crer que, com todo o respeito, nenhum deles se mostra preenchido no caso em presença. A autora, pese embora alegue ter apenas tido conhecimento do documento ao preparar o recurso, não alegou, ponderando a data que nele está aposta, quaisquer razões atendíveis para só agora proceder à sua junção. Levando-se em consideração que o citado documento está acessível no portal da internet da ré, poderia a autora, num quadro de normal diligência, ter antes tido dele conhecimento, procedendo à sua junção aos autos.

Por outro lado, o julgamento de primeira instância, pese embora haja concluído pela invalidade do vínculo estabelecido entre as partes, não introduziu na acção qualquer elemento de novidade que tornasse necessária a consideração de prova documental adicional. Com efeito, não apenas a questão da invalidade do contrato foi suscitada pela ré na sua contestação, como um dos factos essenciais que concorreram para essa qualificação foi alegado pela ré também naquele articulado. Dando de barato que, por apelo à tramitação da acção, à autora estava vedada a possibilidade de responder à contestação, nem por isso lhe estava vedada, com vista à impugnação dos factos articulados pela contra-parte, a junção de documento que justamente os contrariasse.

Pelas razões expostas, não se admite a junção do documento apresentado pela autora com as suas alegações, determinando-se o seu desentranhamento e entrega à parte apresentante.

A autora é responsável pelas custas do incidente a que deu causa, fixando-se a taxa de justiça no mínimo legal (art. 527.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, e art. 7.º, ns. 4 e 8, do Regulamento das Custas Processuais).

*

IV. Da inadmissibilidade do recurso da ré

1. Nas contra-alegações que apresentou, sustenta a autora que o recurso da ré deverá ser rejeitado por não serem válidas as conclusões da alegação que, aí, foram elencadas por virtude de as mesmas constituírem substancialmente a

reprodução das alegações. Caso assim não se entenda, deverá ser endereçado à ré o convite a aperfeiçoar as suas conclusões.

2. No âmbito recursório, estatui o art. 639.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, sob a epígrafe “ónus de alegar e formular conclusões”, que «[o] recorrente deve apresentar a sua alegação, na qual conclui, de forma sintética, pela indicação dos fundamentos por que pede a alteração ou anulação da decisão», a significar que as conclusões das alegações devem traduzir-se na enunciação, resumida e clara, dos fundamentos do recurso, até porque é por via delas que se delimita o respectivo objecto (sem prejuízo, naturalmente, da atenção a conferir à sua motivação).

Ao cumprimento da disposição legal transcrita está subjacente o dever de lealdade processual para com os demais sujeitos processuais e para com o tribunal de recurso, pois só assim se garante ou consente, a uns e outro, descortinar, com clareza e exactidão, as questões cuja apreciação é reclamada por via do recurso, garantido, de outro passo, também ao recorrente que o tribunal de recurso apreenderá e apreciará todas e cada uma dessas questões².

Pese embora a clareza da norma e a *ratio* que lhe subjaz, não raras vezes é desprezada a função das conclusões da alegação de recurso, optando o recorrente por reproduzir os argumentos constantes da alegação, sem qualquer esforço de condensação ou síntese. Conforme nos refere António Santos Abrantes Geraldés³ «(...) são triviais as situações em que as conclusões acabam por ser mera reprodução dos argumentos anteriormente apresentados, sem qualquer preocupação de síntese, como se o volume das conclusões fosse sinal da sua qualidade ou houvesse necessidade de assegurar, por essa via, a delimitação do objecto do processo e a apreciação, pelo tribunal *ad quem*, de todas as questões suscitadas».

Nestas situações e sem prejuízo de se conhecer jurisprudência em sentido contrário, que naturalmente se respeita, é entendimento pacífico do Supremo Tribunal de Justiça⁴ que a reprodução, no seio das conclusões do recurso, da alegação que as antecede não se reconduz à falta de conclusões, antes se impondo, como remédio, sobretudo nos casos em que as conclusões se apresentam prolixas e excessivas, a prolação de despacho de convite ao aperfeiçoamento, não se alcançando razão, em rigor, para distinguir este cenário daqueles outros previstos no art. 639.º, n.º 3, do Código de Processo Civil. Este entendimento, que subscrevemos, é, no nosso ver, o que se melhor se adequa aos princípios da cooperação e lealdade, privilegiando, doutro passo, a composição do litígio com recurso à apreciação dos seus fundamentos materiais, sem excessiva relevância de questões formais cuja sanção a lei

consente.

3. Tecidas as considerações que se nos afiguraram relevantes, atentemos no caso dos autos.

É para nós evidente, como nota a autora, que as conclusões da alegação do recurso apresentadas pela ré constituem, salvo irrelevantes excepções, a reprodução da alegação de recurso. A opção que tomou não é idónea, de facto, ao preenchimento dos requisitos contidos no n.º 1 do já acima citado art. 639.º.

Sem embargo do exposto, entende-se que do incumprimento ou do cumprimento deficiente do ónus imposto ao recorrente não deriva a tão grave consequência defendida pela autora, qual seja a da rejeição do recurso, nos termos previstos na al. b) do n.º 1 do art. 641.º do Código de Processo Civil. Como acima justificámos, ao incumprimento ou cumprimento defeituoso do ónus de formular conclusões sintéticas e precisas deve endereçar-se despacho de aperfeiçoamento, nos termos do disposto no art. 639.º, n.º 3, do Código de Processo Civil.

Sucede, neste caso, que as conclusões da alegação de recurso da ré não poderão deixar de ser objecto de um juízo de adequação, face à sua extensão e à natureza das questões suscitadas, o que foi determinante para a decisão de não lhe endereçar um convite ao seu aperfeiçoamento. Com efeito, ponderando as questões suscitadas, a sua delimitação e a sua simples percepção, a prolação de despacho de convite ao aperfeiçoamento, com vista à sintetização das conclusões da alegação de recurso, não traria, no nosso ver, qualquer vantagem considerável do ponto de vista da apreensão, seja pela autora, seja pelo tribunal de recurso, quanto ao âmbito do recurso.

Concedendo-se que as conclusões da alegação são, de facto, extensas, a demandar porventura um maior labor na sua resposta por parte da autora e um maior labor deste tribunal aquando do seu conhecimento, considera-se que tanto não obsta a uma apreensão certa e escoreita das questões ali suscitadas que, como dissemos, estão precisa e devidamente definidas e enquadradas. Ante o exposto, não acompanhamos a autora no seu juízo de indeferimento do requerimento de recurso, sendo que a irregularidade detectada no recurso interposto não impõe, pela sua especificidade, a prolação de despacho de convite ao aperfeiçoamento.

*

V. Fundamentação de Facto

V.1. Da impugnação da matéria de facto

1. No recurso que interpôs, insurge-se a autora quanto à matéria de facto provada constante do ponto 77., mais se insurgindo por no elenco dos factos provados não ter sido incluída a matéria de facto que alegou nos artigos 33.º a

35.º, do seu articulado superveniente.

Alega a autora, com respeito àquele primeiro ponto – cujo teor é: «77 - A contratação da autora por tempo indeterminado não foi autorizada pela tutela» –, que, quanto à matéria de facto que dele consta, não foi produzida qualquer prova.

Com respeito à matéria alegada nos artigos 33.º a 35.º, do articulado superveniente, e considerando que, quanto ao seu teor, a ré apenas impugnou, no articulado de resposta, que o processo de recrutamento a que deu início se tivesse destinado a colmatar a falta da autora, deve dar-se como provado e aditado ao elenco dos factos provados que:

«A ré lançou, no início do mês de Setembro de 2024, um procedimento para recrutar um ou uma Assistente de Produção para a Direcção de Produção do TNSC, tendo o prazo para apresentação de candidaturas decorrido entre os dias 13 e 23 de Setembro de 2024».

2. A discordância da autora com respeito à matéria de facto prende-se, essencialmente, com a aplicação das regras ínsitas no art. 342.º, n.º 2, no art. 574.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, e no art. 60.º, do Código de Processo do Trabalho. Deve, ainda, levar-se em consideração que os factos provados assentaram, essencialmente, no acordo das partes.

Vale o exposto por dizer que, em rigor, não estamos perante a impugnação da matéria de facto na estrita interpretação que se colhe do art. 640.º, do Código de Processo Civil, mas antes perante a inobservância de regras do direito probatório material e que sempre poderão demandar, como pretende a autora, a alteração da matéria de facto à luz do disposto no art. 662.º, n.º 1, do Código de Processo Civil.

Seja como for, há que ter presente, como tem reconhecido a jurisprudência, que a reapreciação da matéria de facto não constitui um fim em si mesma, mas antes um meio para atingir um determinado objetivo, qual seja a alteração da decisão da causa, de sorte que essa actividade processual não deva ter lugar quando constitua um acto absolutamente inútil, por contrariar os princípios da celeridade e da economia processuais de que é afloramento o art. 130.º, do Código de Processo Civil .

Do que vem de ser dito decorre, pois, que quando, a nosso ver, se preveja que a reapreciação pretendida pode vir a ser inútil – seja porque a decisão sobre a matéria de facto proferida pela primeira instância já permite sustentar a interpretação do direito aplicável ao caso, seja porque, ainda que proceda a impugnação da matéria de facto nos termos requeridos, a decisão do recurso não deixará de ser a mesma –, deve alterar-se a ordem lógica de apreciação das questões, apenas se reapreciando a decisão de facto se tal vier a revelar-se necessário.

Sem prejuízo de, em termos metodológicos, ser inequívoco que, por princípio, as questões de facto devem preceder as questões de direito, no caso em análise o facto cuja eliminação se pretende e o facto cujo aditamento é sugerido podem, na verdade, revelar-se irrelevantes para o desfecho do litígio, tornando, assim, inútil a reapreciação que deles resultasse.

3. Sendo embora o objecto do recurso da autora circunscrito, do ponto de vista da reapreciação de facto, aos *supra* identificados factos, impõe-se-nos, no entanto, a alteração do quadro de facto provindo da 1.^a instância uma vez que, como se sabe, embora na lei processual civil actualmente em vigor inexistia preceito igual ou similar ao art. 646.º, n.º 4, do Código de Processo Civil revogado, a separação entre facto e direito continua a estar, como sempre esteve, presente nas várias fases do processo declarativo, quer na elaboração dos articulados, quer no julgamento, quer na delimitação do objecto dos recursos, pois que o direito se aplica a um conjunto de factos que têm que ser realidades demonstráveis e que, por isso, não podem ser juízos valorativos, conclusivos e/ou jurídicos.

No nosso ver, inscrevem-se na natureza de *factos* conclusivos os inscritos nos pontos 10., 20., 30., 40. e 50., da matéria de facto provada, sendo que, com respeito aos pontos 10., 20., 30. e 40., a data de início da prestação do trabalho bem como a data eleita nos sucessivos convénios para que se operasse o termo resolutivo neles aposto estão já suficientemente densificadas nos pontos de facto 3., 13., 23. e 33., e, com respeito ao ponto 50., da contextualização do elenco de facto resulta o lapso temporal em que subsistiu a relação laboral entre as partes.

Nesta conformidade, elimina-se do acervo dos factos provados os pontos 10., 20., 30., 40. e 50..

4. Assim sendo e sem prejuízo de, sendo necessário, se proceder à reapreciação de facto nos termos sugeridos pela autora, elencar-se-ão desde já os factos provados na 1.^a instância, sem impugnação, mas já expurgados dos que se reputaram ser conclusivos.

IV.2. Foram os seguintes os factos que o tribunal recorrido deu como provados:

1. A autora foi admitida, sob contrato de trabalho a termo certo, para prestar a sua atividade profissional ao réu (cfr. doc. 1).

2. O contrato celebrado iniciou a sua vigência no dia 25 de janeiro de 2022 e tinha, como data do termo resolutivo, o dia 24 de julho de 2022 (cfr. doc. 1).

3. A prestação de trabalho iniciou-se no dia de início de vigência do contrato e terminou na data do respetivo termo resolutivo (cfr. doc. 1).

4. À data, foi, no ato de admissão e de celebração do contrato, atribuída a categoria profissional de Assistente de Produção, afeta à Direção de Produção

do Teatro Nacional de São Carlos (TNSC), competindo-lhe efetuar todas as tarefas inerentes à respetiva área, que se afigurem necessárias à realização das produções identificadas no n.º 4 (na justificação), disponibilizando, de acordo com as competências definidas para a Direção a que se encontra afeta, toda a assistência que se afigure necessária à preparação, realização e apresentação, ao público, dos espetáculos que o Empregador produz ou naqueles em que participe em co-produção ou, ainda, em colaboração com terceiros (cfr. doc. 1).

5. Lisboa foi o local estipulado para a prestação de trabalho (cfr. doc. 1).

6. Para a retribuição mensal foi fixada a base ilíquida em 1.163,82 € e, em 5,05 €, por cada dia efetivo de trabalho, o subsídio de alimentação (cfr. doc. 1).

7. Foi, igualmente, estipulado que a autora cumpriria um período experimental de 15 dias (cfr. doc. 1).

8. Para a celebração do contrato de trabalho a termo certo, foi invocada a seguinte justificação (cfr. doc. 1): “A trabalhadora apresenta qualificações profissionais e a experiência necessária para reforçar, durante o período referido, a Direcção de Produção do Teatro Nacional de São Carlos (TNSC), actividade de natureza técnico-artística de suporte às artes do espetáculo para a qual a apresenta, em razão da especificidade dos ensaios e espectáculos das produções agendadas para o período compreendido entre 25 de janeiro de 2022 e 24 de julho de 2022, no Teatro Nacional de São Carlos.

9. Durante a execução do contrato, a autora prestou a sua atividade profissional e o réu pagou-lhe a convencionada retribuição mensal.

10. (*eliminado*).

11. Passados uns dias, a autora foi, novamente, admitida, sob novo contrato de trabalho a termo certo, para prestar a sua atividade profissional ao R. (cfr. doc. 2).

12. O novo contrato celebrado iniciou a sua vigência no dia 5 de setembro de 2022 e tinha, como data do termo resolutivo, o dia 28 de fevereiro de 2023 (cfr. doc. 2).

13. A prestação de trabalho iniciou-se no dia de início de vigência do contrato e terminou na data do respetivo termo resolutivo (cfr. doc. 2).

14. À autora, foi, no ato de admissão e de celebração do contrato, atribuída a mesma categoria profissional de Assistente de Produção, afeta à Direcção de Produção do Teatro Nacional de São Carlos (TNSC), competindo-lhe efetuar todas as tarefas inerentes à respetiva área, que se afigurem necessárias à realização das produções identificadas no n.º 4 (na justificação), disponibilizando, de acordo com as competências definidas para a Direcção a que se encontra afeta, toda a assistência que se afigure necessária à

preparação, realização e apresentação, ao público, dos espetáculos que o Empregador produz ou naqueles em que participe em co- produção ou, ainda, em colaboração com terceiros (cfr. doc. 2).

15. Lisboa foi, de novo, o local escolhido para a prestação de trabalho (cfr. doc. 2).

16. Para a retribuição mensal foi fixada a mesma base ilíquida em 1.163,82 € e, nos mesmos 5,05 €, por cada dia efetivo de trabalho, o subsídio de alimentação (cfr. doc. 2).

17. Desta vez, não foi estabelecida a vinculação a um período experimental (cfr. doc. 2).

18. Para a celebração deste segundo contrato de trabalho a termo certo, foi invocada a mesma e seguinte justificação (cfr. doc. 2): "A trabalhadora apresenta qualificações profissionais e a experiência necessária para reforçar, durante o período referido, a Direcção de Produção do Teatro Nacional de São Carlos (TNSC), actividade de natureza técnico-artística de suporte às artes do espectáculo para a qual a apresenta, em razão da especificidade dos ensaios e espectáculos das produções agendadas para o período compreendido entre 5 de setembro de 2022 e 28 de fevereiro de 2023, no Teatro Nacional de São Carlos."

19. Durante a execução do contrato, a autora prestou a sua atividade profissional e o réu pagou-lhe a convencionada retribuição mensal.

20. (*eliminado*).

21. No dia seguinte, a autora foi, novamente, admitida, sob contrato de trabalho a termo certo, para prestar a sua atividade profissional ao réu (cfr. doc. 3).

22. O novo contrato celebrado iniciou a sua vigência no dia 1 de março de 2023 e tinha, como data do termo resolutivo, o dia 31 de julho de 2023 (cfr. doc. 3).

23. A prestação de trabalho iniciou-se no dia de início de vigência do contrato e terminou na data do respetivo termo resolutivo (cfr. doc. 3).

24. À autora, foi, no ato de admissão e de celebração do contrato, atribuída a mesma categoria profissional de Assistente de Produção, afeta à Direcção de Produção do Teatro Nacional de São Carlos (TNSC), competindo-lhe efetuar todas as tarefas inerentes à respetiva área, que se afigurem necessárias à realização das produções identificadas no n.º 4 (na justificação), disponibilizando, de acordo com as competências definidas para a Direcção a que se encontra afeta, toda a assistência que se afigure necessária à preparação, realização e apresentação, ao público, dos espetáculos que o Empregador produz ou naqueles em que participe em co- produção ou, ainda, em colaboração com terceiros (cfr. doc. 3).

25. Lisboa foi, de novo, o local escolhido para a prestação de trabalho (cfr. doc. 3).
26. Para a retribuição mensal foi fixada a base ilíquida em 1.215,93 € e, em 5,20 €, por cada dia efetivo de trabalho, o subsídio de alimentação (cfr. doc. 3).
27. Desta vez, não foi, igualmente, estabelecida a vinculação a um período experimental (cfr. doc. 3).
28. Para a celebração deste terceiro contrato de trabalho a termo certo, foi invocada a mesma e seguinte justificação (cfr. doc. 3): “A trabalhadora apresenta qualificações profissionais e a experiência necessária para reforçar, durante o período referido, a Direcção de Produção do Teatro Nacional de São Carlos (TNSC), actividade de natureza técnico-artística de suporte às artes do espetáculo para a qual a apresenta, em razão da especificidade dos ensaios e espectáculos das produções agendadas para o período compreendido entre 1 de março de 2023 e 31 de julho de 2023, no Teatro Nacional de São Carlos.”
29. Durante a execução do contrato, a autora prestou a sua atividade profissional e o réu pagou-lhe a convencionada retribuição mensal.
30. (*eliminado*).
31. No dia seguinte, a autora foi, novamente, admitida, sob contrato de trabalho a termo certo, para prestar a sua atividade profissional ao réu (cfr. doc. 4).
32. O novo contrato celebrado iniciou a sua vigência no dia 1 de agosto de 2023 e tinha, como data do termo resolutivo, o dia 31 de janeiro de 2024 (cfr. doc. 4).
33. A prestação de trabalho iniciou-se no dia de início de vigência do contrato e terminou na data do respetivo termo resolutivo (cfr. doc. 4).
34. À autora, foi, no ato de admissão e de celebração do contrato, atribuída a mesma categoria profissional de Assistente de Produção, afeta à Direcção de Produção do Teatro Nacional de São Carlos (TNSC), competindo-lhe efetuar todas as tarefas inerentes à respetiva área, que se afigurem necessárias à realização das produções identificadas no n.º 4 (na justificação), disponibilizando, de acordo com as competências definidas para a Direcção a que se encontra afeta, toda a assistência que se afigure necessária à preparação, realização e apresentação, ao público, dos espetáculos que o Empregador produz ou naqueles em que participe em co-produção ou, ainda, em colaboração com terceiros (cfr. doc. 4).
35. Lisboa foi, de novo, o local escolhido para a prestação de trabalho (cfr. doc. 4).
36. Para a retribuição mensal foi fixada a base ilíquida em 1.228,09 € e, em 6,00 €, por cada dia efetivo de trabalho, o subsídio de alimentação (cfr. doc.

4).

37. Também, desta vez, não foi estabelecida a vinculação a um período experimental (cfr. doc. 4).

38. Para a celebração deste quarto contrato de trabalho a termo certo, foi invocada a mesma e seguinte justificação (cfr. doc. 4): “A trabalhadora apresenta qualificações profissionais e a experiência necessária para reforçar, durante o período referido, a Direcção de Produção do Teatro Nacional de São Carlos (TNSC), actividade de natureza técnico-artística de suporte às artes do espetáculo para a qual a apresenta, em razão da especificidade dos ensaios e espectáculos das produções agendadas para o período compreendido entre 1 de agosto de 2023 e 31 de janeiro de 2024, no Teatro Nacional de São Carlos.”

39. Durante a execução do contrato, a autora prestou a sua atividade profissional e o réu pagou-lhe a convencionada retribuição mensal.

40. (*eliminado*).

41. No dia seguinte, a autora foi, novamente, admitida, sob contrato de trabalho a termo certo, para prestar a sua atividade profissional ao réu (cfr. doc. 5).

42. O novo contrato celebrado iniciou a sua vigência no dia 1 de fevereiro de 2024 e tem, como data do termo resolutivo, o dia 31 de julho de 2024 (cfr. doc. 5).

43. A prestação de trabalho iniciou-se no dia de início de vigência do contrato e, em condições normais, terminará na data do respetivo termo resolutivo (cfr. doc. 5).

44. À autora, foi, no ato de admissão e de celebração do contrato, atribuída a mesma categoria profissional de Assistente de Produção, afeta à Direcção de Produção do Teatro Nacional de São Carlos (TNSC), competindo-lhe efetuar todas as tarefas inerentes à respetiva área, que se afigurem necessárias à realização das produções identificadas no n.º 4 (na justificação), disponibilizando, de acordo com as competências definidas para a Direcção a que se encontra afeta, toda a assistência que se afigure necessária à preparação, realização e apresentação, ao público, dos espetáculos que o Empregador produz ou naqueles em que participe em co-produção ou, ainda, em colaboração com terceiros (cfr. doc. 5).

45. Lisboa foi, de novo, o local escolhido para a prestação de trabalho (cfr. doc. 5).

46. Para a retribuição mensal foi fixada a mesma base ilíquida em 1.228,09 € e, nos mesmos 6,00 €, por cada dia efetivo de trabalho, o subsídio de alimentação (cfr. doc. 5).

47. Desta vez, não foi, igualmente, estabelecida a vinculação a um período experimental (cfr. doc. 5).

48. Para a celebração deste quinto contrato de trabalho a termo certo, foi invocada, em substância, a mesma e seguinte justificação (cfr. doc. 5): “A trabalhadora apresenta qualificações profissionais e a experiência necessária para reforçar, durante o período referido, a Direcção de Produção do Teatro Nacional de São Carlos (TNSC), actividade de natureza técnico-artística de suporte às artes do espectáculo para a qual a apresenta, em razão da especificidade dos ensaios e espectáculos das produções agendadas para o período compreendido entre 1 de fevereiro de 2024 e 31 de julho de 2024, no Teatro Nacional de São Carlos.”

49. Durante a execução do contrato, a autora prestou a sua atividade profissional e o réu pagou a convencionada retribuição mensal.

50. (*eliminado*).

51. Considerando os cinco contratos de trabalho a termo celebrados, os períodos de ligação contratual, entre o réu e a autora são os seguintes: de 25 de janeiro de 2022 a 24 de julho de 2022; de 5 de setembro de 2022 a 28 de fevereiro de 2023; de 1 de março de 2023 a 31 de julho de 2023; de 1 de agosto de 2023 a 31 de janeiro de 2024 e de 1 de fevereiro de 2024 a 31 de julho de 2024.

52. Por ter considerado que a sua situação laboral era suscetível de ser enquadrada numa relação baseada num contrato de trabalho por tempo indeterminado, a autora, através do seu mandatário, solicitou a revisão daquela sua situação, mediante carta (cfr. doc. 6), registada (cfr. doc. 7), com aviso de receção (cfr. doc. 8).

53. A esta carta, não foi recebida, até à presente data, qualquer resposta.

54. De acordo com o último contrato assinado, os efeitos deste terminariam no dia 31 de julho de 2024 (cfr. doc. 5 da PI).

55. Atingida esta data, a autora não recebeu qualquer indicação, por parte dos dirigentes do réu, no sentido de que iria haver continuidade da sua relação laboral.

56. Nunca lhe foi apresentado qualquer novo contrato para assinar.

57. Pelo contrário, nos últimos dias de julho de 2024, foi-lhe dada a indicação para esvaziar a sua secretária, retirando, dela, os seus haveres pessoais.

58. Deste modo, a autora deixou de comparecer ao serviço, em virtude da anunciada caducidade do seu contrato de trabalho.

59. Por isso, o último dia de trabalho, para a autora, foi o referido dia 31 de julho de 2024.

60. Desde então, a autora deixou de prestar a sua atividade profissional, ao réu, e, por via disso, este deixou de lhe pagar o respetivo salário.

61. O salário, reportado ao mês de julho de 2024, era de 1.360,72 € (cfr. doc. 1).

62. Seguindo instruções, recebidas da Diretora de Produção, a autora começou, a partir do início de junho de 2024, um trabalho de preparação da nova temporada, de 2024/2025, que consistiu na identificação de todas as necessidades de movimentações e afinações de pianos, relativa ao período de setembro a dezembro de 2024.
63. Esse trabalho, de pesquisa e inventariação, foi sendo realizado, em interação com a Diretora de Produção, ao longo de vários dias, e deu origem a um documento, elaborado pela autora.
64. Após uma última revisão e correção, o referido documento, na sua forma final, apresenta o aspeto, configuração e conteúdo conforme mostra o documento junto (cfr. doc. 2).
65. No âmbito desse trabalho de inventariação das necessidades do Sector da Costura, a autora procurou interagir com a Diretora de Produção e com a Chefe do Sector da Costura.
66. Desta última, obteve informação relevante sobre o material existente e como se encontra distribuído pelos vários espaços do sector, além da configuração ideal dos novos espaços e do material a incluir neles.
67. Compilando e organizando os dados recebidos, em resultado daquela colaboração, a autora elaborou um documento, que se junta (cfr. doc. 4).
68. Esse documento, a autora submeteu-o à apreciação da Diretora de Produção, devendo ter sido encaminhado para a Chefe do Sector de Aquisições do TNSC.
69. Fê-lo através de e-mail, no dia 6 de junho de 2024 (cfr. doc. 5).
70. Por instrução genérica, provinda do então Diretor Artístico, a autora começou, a partir do dia 6 de junho de 2024, a elaborar a base das tabelas de serviço, para vigorarem a partir de setembro de 2024.
71. Estas tabelas são elaboradas, inicialmente, numa base provisória.
72. Elaborado o documento provisório, contendo essas tabelas, as várias Equipas, a partir do mapa da temporada, das tabelas de ensaios do Coro e da Orquestra, completam-no, com informações adicionais dos respetivos departamentos.
73. Os Diretores, Coordenadores e Assistentes dos vários departamentos podem editar o referido documento, online, mantendo as tabelas atualizadas e o mais detalhadas possível.
74. Ficando, o referido documento, disponível online, as informações introduzidas ficam disponíveis imediatamente.
75. Estas informações haviam sido enviadas pelos Diretores dos vários departamentos para a Diretora de Produção, que os recolhe e insere num documento a apresentar ao Conselho de Administração.
76. Após esta validação, foi necessário retificar o documento com os encargos

a suportar com as movimentações e afinações de pianos.

77. A contratação da autora por tempo indeterminado não foi autorizada pela tutela.

*

VI. Fundamentação de direito

1. A primeira questão que cumpre enfrentar prende-se com a validade da contratação a termo da autora, validade essa que a ré, na sua apelação, sustenta.

A relação laboral estabelecida e desenvolvida pelas partes, sem embargo de se traduzir na celebração de cinco contratos de trabalho a termo resolutivo, teve início em 25 de Janeiro de 2022, estando sujeita – sem que nisso haja divergência entre as partes – ao regime previsto no DL n.º 105/2021, de 29 de Novembro, e, subsidiariamente, ao Código do Trabalho de 2009 (por força da remissão que naquele primeiro diploma é feita para este Código – cfr., o seu art. 3.º, n.º 1, aí se prescrevendo, de modo explícito, que «[a]o profissional que exerça uma atividade autoral, artística, técnico-artística ou de mediação cultural em regime de contrato de trabalho aplica-se, em tudo o que não estiver previsto no presente Estatuto, o disposto no Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual»).

2. A ré, no segmento da apelação que ora se aprecia, sustenta, prevalecendo-se, em elevada medida, do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 21 de Abril de 2016⁵, que os contratos de trabalho a termo certo destinados a regular as relações de trabalho que se estabeleçam com os profissionais do espectáculo – como o era a autora, ainda que vocacionada para o exercício de actividade de natureza técnico-artística – não carecem de justificação, isto é, prescindem da indicação de motivo justificativo para a sua celebração.

2.1. O Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, do qual, como dito, a ré, ora apelante, se prevalece, foi proferido à luz da Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, entretanto revogada pelo DL n.º 105/2021, de 29 de Novembro, que aprovou o Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura.

Naquela primeira lei, à semelhança da actual, previa-se a possibilidade de as relações jurídicas que viessem a estabelecer-se sob a sua égide pudessem, no que ora releva, estar subordinadas ao regime da contratação a termo. Ali se previa, no art. 7.º, n.º 1, que «[é] admitida a celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, para o desempenho das actividades enunciadas na presente lei», sendo que sem prejuízo da remissão que para o Código do Trabalho também aí se surpreendia (art. 2.º, n.º 1), a redacção daquele primeiro preceito apoiava interpretação no sentido de a contratação a termo não estar sujeita às exigências contidas no art. 140.º, do

Código do Trabalho, funcionando o desempenho de actividade artística, por si só, como um fundamento objectivo para a celebração daquela tipologia contratual⁶.

Sucede que o DL n.º 105/2021, de 29 de Novembro, introduziu no regime em apreço significativa alteração que, com todo o respeito, modifica radicalmente o cenário da contratação a termo dos profissionais do espectáculo ou, pelo menos, a interpretação que, à luz da Lei n.º 4/2008, de 7 de Fevereiro, dele vinha sendo prosseguida. Mantendo embora a possibilidade de recurso a esta modalidade de contratação [art. 10.º, n.º 1, al. b)], exige-se agora, em consonância com o regime do Código do Trabalho, em particular o inscrito no art. 140.º, n.º 1, que a mesma se destine à satisfação de necessidades temporárias, objectivamente definidas pela entidade empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades (art. 11.º, n.º 1). Isto é, sendo embora a actividade artística, por si só, actividade que consente a celebração de contrato a termo, prescindindo-se da sua associação a um acréscimo que porventura nela se detecte ou a um serviço definido e não duradouro, apoiando, assim, interpretação em função da qual a actividade pode inscrever-se no quadro do normal funcionamento da empregadora, por oposição a um quadro excepcional, nem por isso está dispensada a sua conexão a uma necessidade temporária, que deverá ser definida e estar em estreita co-relação com o período necessário à sua satisfação.

Do que vem de ser dito decorre, pois, que diversamente do regime pretérito, em que a lei consentia interpretação em função da qual a contratação a termo dispensava a enunciação da sua justificação – em todas as dimensões em que ela se projectava, designadamente a sua vinculação a uma necessidade temporária –, o quadro legal vigente impõe a densificação da necessidade temporária que legitima a contratação a termo, a par da sua co-relação com o período eleito para a duração do contrato, à semelhança, pois, do que se estabelece no art. 140.º, n.º 1, do Código do Trabalho, e no art. 141.º, n.º 3, parte final, do mesmo diploma. Sintetizando, a lei impõe que o contrato de trabalho a termo contenha a sua justificação, aproximando-se, assim, coerentemente, do regime constante do Código do Trabalho, não deixando margem para corrente interpretativa donde derive a desnecessidade desta justificação.

Isso mesmo, aliás, é enfatizado no preâmbulo do DL n.º 105/2021, de 29 de Novembro, quando aí se diz que o regime por ele aprovado persiste no acolhimento das especificidades que caracterizam a actividade artística e de espectáculo, mas que, de todo o modo, a celebração de contrato a termo está subordinada à necessidade da sua justificação.

A inobservância destas exigências conduz à qualificação do contrato como um contrato sem termo, por apelo ao disposto no art. 147.º, n.º 1, al. b), do Código do Trabalho, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação do trabalho (n.º 3 do art. 147.º do Código do Trabalho).

2.2. Os contratos de trabalho a termo certo celebrados entre a autora e a ré, reportando-se o primeiro a 25 de Janeiro de 2022, a par da admissão da autora para o exercício de tarefas de Assistente de Produção, contêm todos eles justificação essencialmente idêntica. Neles se diz, no que ora releva, que à autora é atribuída a categoria profissional de Assistente de Produção, afecta à Direcção de Produção do Teatro Nacional de São Carlos (TNSC), competindo-lhe efetuar todas as tarefas inerentes à respetiva área, que se afigurem necessárias à realização das produções identificadas no n.º 4 (na justificação), disponibilizando, de acordo com as competências definidas para a Direcção a que se encontra afecta, toda a assistência que se afigure necessária à preparação, realização e apresentação, ao público, dos espectáculos que o Empregador produz ou naqueles em que participe em co-produção ou, ainda, em colaboração com terceiros. E também que a autora apresenta qualificações profissionais e a experiência necessária para reforçar, durante o período da contratação, a Direcção de Produção do Teatro Nacional de São Carlos (TNSC), actividade de natureza técnico-artística de suporte às artes do espetáculo para a qual a apresenta, em razão da especificidade dos ensaios e espectáculos das produções agendadas para o período compreendido entre 25 de Janeiro de 2022 e 24 de Julho de 2022, no Teatro Nacional de São Carlos (cfr., os factos provados 4., 8., 14., 18., 24., 28., 34., 38., 44. e 48.).

Exigindo a lei que a indicação dos factos concretos e circunstâncias integradoras do motivo justificativo da celebração de um contrato a termo, por constituir formalidade *ad substantiam*⁷ insusceptível de suprimimento por qualquer outro meio de prova, tenha que constar do próprio documento onde foi exarado o contrato de trabalho, pois só desse modo é possível aquilatar da justeza daquela modalidade contratual, em respeito pela natureza excepcional que o legislador entendeu ser de atribuir à contratação a prazo⁸, estamos em crer que nenhum dos títulos em que assentou a admissão da autora ao serviço da ré cumpre com o desiderato a que a contratação a termo se vocaciona. Ainda que, como dito, as funções a exercer pelo trabalhador contratado a prazo possam inscrever-se na normal actividade do empregador, por oposição a actividade de natureza excepcional, como dito, sempre aquelas hão-de reconduzir-se a uma necessidade temporária, seja ela ditada pelas especiais qualidades funcionais do trabalhador para uma determinada produção artística ou espectáculo, seja ela ditada pela efectiva necessidade de reforço do quadro de pessoal motivada pela ausência de trabalhadores ou pelo

aumento das produções num dado período temporal. Falamos, pois, das dimensões qualitativa e/ou quantitativa da prestação que hão-de estar subjacentes à contratação a termo.

No caso em apreço, a admissão da autora inscreve-se em área que, cremos, se traduz na normal actividade prosseguida pela ré. As funções que lhe foram acometidas, tendo em consideração a caracterização que delas é feita em cada um dos contratos, não permitem concluir que a autora detivesse quaisquer especiais qualidades que fossem necessárias e/ou imprescindíveis para as produções/espectáculos a ter lugar no período de cada uma das contratações, produções e espectáculos esses que, pela ausência de identificação ou da menção das suas especificidades, impede que, ainda que por esta via, se pudessem afirmar aquelas especiais qualidades. Por outro lado, e agora na dimensão quantitativa, não é possível aquilatar quais fossem as necessidades que demandassem o reforço da Direcção de Produção do Teatro Nacional de São Carlos: a ré ter-se-á confrontado com ausência de outros trabalhadores nessa área? Ou ter-se-á encarregue de espectáculos e/ou produções cuja execução, pela sua quantidade, importasse justamente aquele reforço? Por fim, não deixa de ser enigmática a menção aos ensaios e espectáculos das produções agendadas para o período de cada uma das contratações, que sequer se sabe quais sejam, sendo certo que a sua identificação seria útil num contexto em que a actividade da ré se reconduz, no essencial, àquele fim. Aliás, a essencial homogeneidade da justificação da contratação da autora dá bem nota que não estamos em presença de quaisquer necessidades temporárias, ditadas por qualquer especificidade das produções/espectáculos a cargo da ré ou ditadas pelas especiais qualificações da autora para a execução de algumas dessas produções/espectáculos a ter lugar nos períodos definidos para a sua contratação, mas antes perante necessidades permanentes e duradouras.

Vale o que vem de ser dito, pois, que a ausência de motivação, no escrito contratual, donde resulte a justeza da contratação a termo da autora conduz a que o vínculo estabelecido entre as partes deva considerar-se sem termo, reportando-se a antiguidade da autora à data da celebração do primeiro convénio – 25 de Janeiro de 2022 –, data que foi relevada na sentença recorrida e cujo significado não foi, neste conspecto, autonomamente sindicado por nenhuma das partes, *maxime*, pela ré.

Não nos merece, pois, nesta parte, qualquer censura a sentença recorrida, daí que, neste conspecto, se imponha negar provimento ao recurso da ré.

3. Na sentença recorrida, depois de qualificada a relação jurídica executada entre as partes e traduzindo-se a mesma num contrato de trabalho por tempo indeterminado, considerou-se, ainda, que a ré havia ilicitamente colocado

termo a este contrato, à luz do disposto no art. 381.º, al. c), do Código do Trabalho.

Sem embargo desta conclusão, a Mm.ª Juiz *a quo* considerou ser inválido o contrato de trabalho celebrado entre as partes, por à ré, pela sua natureza, serem aplicáveis as normas restritivas da contratação expressas, ao tempo, na Lei n.º 12/2022, de 27 de Junho (Lei do Orçamento de Estado para o ano de 2022), pese embora os efeitos de invalidade apenas tivessem tido repercussão no pedido de reintegração (uma vez que o despedimento ilícito a precedera, se bem se compreende o juízo da 1.ª instância).

É justamente com respeito a este segmento decisório – que julgou inválido o contrato de trabalho – que a autora se insurge, considerando que as restrições à contratação impostas à ré pela Lei do Orçamento de Estado para 2022 – Lei n.º 12/2022, de 27 de Junho – não cobram aplicação *in casu* e que no período da constituição do vínculo laboral inexistia obstáculo legal a que a ré, integrada no sector público empresarial do Estado, celebrasse contratos de trabalho por tempo indeterminado.

3.1. A questão em apreço foi já objecto de pronúncia por este Tribunal da Relação em acção em que a também aqui ré ali figurava como sujeito processual. Falamos do Acórdão de 15 de Janeiro de 2025, proferido no Processo n.º 20408/22.0T8LSB.L19..

Pela sua clareza, permitimo-nos seguir de muito perto as considerações que dele constam, sem prejuízo da necessária aproximação à situação de facto que nos ocupa.

«A R. OPART - Organismo de Produção Artística, E.P.E. é uma entidade pública empresarial, nos termos do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3.10, diploma que estabelece os princípios e regras aplicáveis ao sector público empresarial, incluindo as bases gerais do estatuto das empresas públicas, com vista a submeter a um mesmo regime as matérias nucleares referentes a todas as organizações empresariais directa ou indirectamente detidas por entidades públicas, de natureza administrativa ou empresarial.

Estabelece o artigo 14.º deste Decreto-Lei n.º 133/2013, sob a epígrafe “regime jurídico geral”, que: “1. Sem prejuízo do disposto na legislação aplicável às empresas públicas regionais e locais, as empresas públicas regem-se pelo direito privado, com as especificidades decorrentes do presente decreto-lei, dos diplomas que precedam a sua criação ou constituição e dos respectivos estatutos”. Por seu turno o artigo 17.º, n.º 1, do mesmo diploma prescreve que “[a]os trabalhadores das empresas públicas aplica-se o regime jurídico do contrato de trabalho individual de trabalho”.

(...)

[A]s entidades públicas empresariais, não obstante se rejam pelo direito

privado, têm a sua atividade gestonária limitada por previsões normativas específicas aplicáveis às empresas do setor público empresarial, entre as quais as normas legais previstas nas Leis do Orçamento do Estado e nos Decretos de Execução Orçamental, as quais devem ser cumpridas, nomeadamente para efeitos de contratação de trabalhadores¹⁰.

A questão que se coloca na presente apelação traduz-se justamente em saber se as leis públicas que regem a actividade da recorrente constituem obstáculo a que se reconheça que, por virtude da conversão do contrato de trabalho celebrado entre as partes em 10 de Janeiro de 2022 em contrato de trabalho sem termo, em conformidade com o artigo 147.º do Código do Trabalho, este contrato se converteu num válido contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Para tanto, há que recuar ao Orçamento de Estado para o ano de 2019.

As previsões normativas específicas que condicionavam a atividade da recorrente enquanto entidade pública empresarial durante o ano de 2019, encontravam-se desde logo no artigo 53.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de Dezembro (Orçamento de Estado para 2019 - LOE) que previa, a respeito da contratação de trabalhadores por pessoas colectivas de direito público e empresas do sector público empresarial, que:

«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.»

De acordo com o artigo 54.º da mesma lei, “[e]m 2019, as empresas do setor empresarial do Estado prosseguem uma política de ajustamento dos seus quadros de pessoal, adequando-os às efetivas necessidades de uma

organização eficiente, só podendo ocorrer aumento do número de trabalhadores nos termos do disposto no decreto-lei de execução orçamental”. Segundo a LOE para 2019, o recrutamento de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado por parte das empresas públicas empresariais só poderia, assim, ser feito nos termos do disposto no decreto-lei de execução orçamental.

O Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de Junho, que veio estabelecer as normas de execução orçamental relativamente ao Orçamento do Estado para 2019 (DLEO de 2019), dispôs no seu artigo 157.º, relativo justamente à contratação de trabalhadores por pessoas colectivas de direito público e empresas do sector público empresarial, que:

«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 - (...)

3 - (...)

4 - (...)

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 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, 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 -(...)

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 - (...)

9 - (...)

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 - (...)

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.»

Deste artigo 157.º do DLEO de 2019 decorre que as empresas do setor público empresarial apenas 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.

Nos termos do artigo 210.º do mesmo DLEO para o ano de 2019, o diploma “produz efeitos à data da entrada em vigor da Lei do Orçamento do Estado, salvo se disposto em contrário nos artigos antecedentes, e até à entrada em vigor do decreto-lei de execução orçamental para 2020”.

Uma vez que a LOE de 2019 entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2019 (artigo 351.º), é de considerar que o DLOE de 2019 tem a sua vigência reportada a essa data.

Não restando dúvidas de que nesse período – no ano de 2019 –, a contratação de trabalhadores pelas empresas públicas e entidades públicas empresariais do sector empresarial do Estado, isto é, a celebração de contratos de trabalho, quer por tempo indeterminado quer a termo, depende de autorização governamental e desde que estejam verificados, cumulativamente, determinados requisitos, sob pena de nulidade do próprio acto de contratação, sobrepondo-se este vício a todas as outras normas legais, o que, atenta a generalidade da previsão, abrange as normas que no Código do Trabalho enformam o regime jurídico do contrato individual de trabalho.

A Lei n.º 2/2020, de 31 de Março (que aprovou o Orçamento do Estado para 2020 e entrou em vigor em 1 de Abril de 2020 – artigo 430.º) veio dispor no seu artigo 50.º em termos similares ao artigo 53.º da LOE de 2019, o mesmo sucedendo com o artigo 59.º da Lei n.º 75-B/2020, de 31 de Dezembro (que aprovou o Orçamento de Estado para 2021 e entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2021 – artigo 445º) e com a Lei n.º 12/2022, de 27 de Junho (que aprovou o Orçamento de Estado para 2022 e entrou em vigor em 28 de Junho de 2022 – artigo 338.º).

Ou seja, no âmbito de todas estas leis orçamentais (LOE) o recrutamento de trabalhadores para a constituição de vínculos de emprego por tempo indeterminado por parte das empresas públicas empresariais só poderia ser feito nos termos do disposto no decreto-lei de execução orçamental, sob pena de nulidade.

Quanto aos decretos lei de execução orçamental (DLEO) para que remetem estas Leis de Orçamento de Estado (LEO), verifica-se que depois do DLEO de 2019 não foram publicados outros decretos lei de execução orçamental relativamente às subsequentes Leis do Orçamento de Estado, apenas sendo publicado em 12 de Agosto de 2022 o Decreto-Lei n.º 53/2022 a estabelecer as disposições necessárias à execução do Orçamento do Estado para o ano 2022, aprovado pela Lei n.º 12/2022, de 27 de Junho.

O decreto lei de execução orçamental de 2022 aprovado pelo Decreto-Lei n.º 53/2022 (DLEO de 2022) entrou em vigor em 28 de Junho de 2022, data da entrada em vigor da LOE de 2022 – artigo 167.º.

E estabeleceu no seu artigo 141.º, relativo à contratação de trabalhadores por pessoas coletivas de direito público e empresas do sector público empresarial, de modo similar ao artigo 157.º do DLEO de 2019, que:

«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 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.

No que concerne ao período intermédio entre os decretos lei de execução orçamental de 2019 e 2022, em que não foram aprovados decretos lei de execução orçamental para os anos de 2020 e 2021, há ainda que atentar no que estabelece a Lei de Enquadramento Orçamental (LEO), aprovada pela Lei n.º 151/2015, de 11 de Setembro - com as alterações introduzidas pela Lei n.º 2/2018, de 29 de Janeiro, pela Lei n.º 37/2018, de 7 de Agosto, pela Lei n.º 41/2020, de 18 de Agosto e pela Lei n.º 10-B/2022, de 28 de Abril, lei de valor reforçado.

É o seguinte o teor do artigo 58.º da Lei n.º 151/2015 (LEO):

«Artigo 58.º

Regime transitório de execução orçamental

1 - A vigência da lei do Orçamento do Estado é prorrogada quando se verifique:

a) A rejeição da proposta de lei do Orçamento do Estado;

b) A tomada de posse do novo Governo, se esta tiver ocorrido entre 1 de julho e 30 de setembro;

c) A caducidade da proposta de lei do Orçamento do Estado em virtude da demissão do Governo proponente;

d) A não votação parlamentar da proposta de lei do Orçamento do Estado.

2 - A prorrogação da vigência da lei do Orçamento do Estado abrange o respetivo articulado e os correspondentes mapas, bem como decretos-leis de execução orçamental.

3 - A prorrogação da vigência da lei do Orçamento do Estado não abrange:

a) As autorizações legislativas contidas no seu articulado que, de acordo com a Constituição ou os termos em que foram concedidas, devam caducar no final do ano económico a que respeitava a lei;

b) A autorização para a cobrança das receitas cujos regimes se destinavam a vigorar apenas até ao final do ano económico a que respeitava aquela lei;

c) A autorização para a realização das despesas relativas a programas que devam extinguir-se até ao final do ano económico a que respeitava aquela lei.

4 - Durante o período transitório em que se mantiver a prorrogação de vigência da lei do Orçamento do Estado respeitante ao ano anterior, a

execução mensal dos programas em curso não pode exceder o duodécimo da despesa total da missão de base orgânica, com exceção das despesas referentes a prestações sociais devidas a beneficiários do sistema de segurança social e das despesas com aplicações financeiras.

5 - Durante o período transitório em que se mantiver a prorrogação de vigência da lei do Orçamento do Estado respeitante ao ano anterior, o Governo pode:

- a) Emitir dívida pública fundada, nos termos previstos na respetiva legislação;
- b) Conceder empréstimos e realizar outras operações ativas de crédito, até ao limite de um duodécimo do montante máximo autorizado pela lei do Orçamento do Estado em cada mês em que a mesma vigore transitoriamente;
- c) Conceder garantias pessoais, nos termos previstos na respetiva legislação.

6 - As operações de receita e de despesa executadas ao abrigo do regime transitório são imputadas às contas respeitantes ao novo ano económico iniciado em 1 de janeiro.

7 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, os decretos-leis de execução das leis do Orçamento do Estado que entrem em vigor com atraso estabelecem os procedimentos a adotar.»

Já especificamente quanto ao ano de 2022, o Decreto-Lei n.º 126-C/2021, de 31 de Dezembro, veio regulamentar o regime transitório de execução orçamental previsto no artigo 58.º da Lei de Enquadramento Orçamental (LEO) com a prorrogação da vigência da LOE de 2021 (Lei n.º 75-B/2020, de 31 de Dezembro) com efeitos a 1 de Janeiro de 2022 e até à entrada em vigor da Lei do Orçamento do Estado para 2022.

Este Decreto-Lei n.º 126-C/2021, de 31 de Dezembro, tem o seguinte articulado:

«Artigo 1.º

Objeto

O presente decreto-lei regulamenta o regime transitório de execução orçamental previsto no artigo 58.º da Lei de Enquadramento Orçamental (LEO), aprovada em anexo à Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro, na sua redação atual.

Artigo 2.º

Regime transitório de execução orçamental

1 - O orçamento transitório tem como referência as verbas fixadas nos mapas orçamentais que especificam as despesas, aprovados pela Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, na sua redação atual, ajustados das alterações orçamentais ocorridas durante a execução orçamental do ano de 2021 decorrentes de alterações orgânicas do Governo e da estrutura dos serviços.

2 - Durante a vigência do regime transitório, a execução do orçamento das

despesas deve obedecer ao regime duodecimal, considerando a despesa total da missão de base orgânica, com exceção das despesas previstas no n.º 4 do artigo 58.º da LEO.

3 - O cumprimento do regime duodecimal concretiza-se através da fixação mensal dos fundos disponíveis previstos na Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua redação atual, e no Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, na sua redação atual.

4 - A Direção-Geral do Orçamento estabelece as orientações necessárias à execução do regime transitório de execução orçamental, incluindo as aplicáveis àquela Direção-Geral e às entidades coordenadoras dos programas orçamentais, sendo as mesmas divulgadas e publicitadas no seu sítio da Internet.

Artigo 3.º

Regime excecional de execução orçamental do Plano de Recuperação e Resiliência

O regime transitório de execução orçamental previsto no presente decreto-lei não prejudica o regime excecional de execução orçamental e de simplificação de procedimentos dos projetos aprovados no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência previsto no Decreto-Lei n.º 53-B/2021, de 23 de junho.

Artigo 4.º

Produção de efeitos

O presente decreto-lei produz efeitos a 1 de janeiro de 2022.

Artigo 5.º

Entrada em vigor e vigência

O presente decreto-lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e vigora até à entrada em vigor da Lei do Orçamento do Estado para 2022.»

(...) [Q]uer a aprovação, quer a execução do Orçamento de Estado têm uma base anual, como decorre do disposto no artigo 106.º, n.º 1, da Constituição da República Portuguesa, segundo o qual “[a] lei do Orçamento é elaborada, organizada, votada e executada, anualmente, de acordo com a respectiva lei de enquadramento, que incluirá o regime atinente à elaboração e execução dos orçamentos dos fundos e serviços autónomos”.

A aprovação do OE é competência da Assembleia da República [art. 161.º, alínea g) da CRP] e a aprovação do decreto-lei de execução orçamental é da competência do Governo, ao qual cabe definir em cada ano, e por referência à LOE que tiver sido aprovada, as condições normativas para a sua execução e as condições que concretizem as normas da LOE que necessitem da sua mediação para serem executadas. Segundo o artigo 53.º da Lei de Enquadramento Orçamental (Lei n.º 151/2015):

«1 - O Governo define por decreto-lei as operações de execução orçamental da

competência dos membros do Governo e dos dirigentes dos serviços sob sua direção ou tutela.

2 - Em cada ano, o Governo estabelece, por decreto-lei, as normas de execução do Orçamento do Estado, incluindo as relativas ao orçamento dos serviços e entidades dos subsectores da administração central e da segurança social respeitante ao ano em causa, sem prejuízo da aplicação imediata das normas da presente lei que sejam exequíveis por si mesmas.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, o Governo deve aprovar num único decreto-lei as normas de execução do Orçamento do Estado, incluindo as relativas ao orçamento dos serviços e entidades dos subsectores da administração central e da segurança social.

(...)

6 - O decreto-lei a que se referem os n.os 2 e 5 é aprovado até ao décimo quinto dia após a entrada em vigor da lei do Orçamento do Estado».

Deste enquadramento normativo resulta que a vigência do decreto-lei de execução orçamental se encontra limitada pela própria vigência do orçamento a cujas normas visa dar execução^{[11](#)}.

Especificamente o decreto-lei de execução orçamental para 2019 (Decreto-Lei n.º 84/2019), indica logo no seu artigo 1.º que “estabelece as disposições necessárias à execução do Orçamento do Estado para 2019, aprovado pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado)”, e dispõe no seu artigo 210.º que “produz efeitos à data da entrada em vigor da Lei do Orçamento do Estado salvo se disposto em contrário nos artigos antecedentes”, e “até à entrada em vigor do decreto-lei de execução orçamental para 2020”.

Está, pois, claramente expresso o seu carácter anual, quer ao traçar o âmbito material do diploma por referência à execução da LOE de 2019, quer ao situar o início dos seus efeitos na entrada em vigor desta LOE de 2019, quer ao fazer coincidir o respectivo termo com a entrada em vigor do decreto-lei de execução orçamental para 2020, o que seria expectável que acontecesse no início do ano de 2020, em conformidade com o comando legislativo dirigido ao Governo pelo artigo 53.º, n.º 2, da LEO de, “em cada ano”, estabelecer por decreto-lei, as normas de execução do Orçamento do Estado.

Esta limitação temporal da vigência do Decreto-Lei n.º 84/2019 é conforme com o denominado princípio da anualidade orçamental que resulta do artigo 106.º da Constituição República Portuguesa (ao prescrever ser o orçamento “anual”) e se mostra também plasmado no artigo 14.º, n.ºs 1 e 2, da Lei do Enquadramento Orçamental^{[12](#)}, com a única excepção de a vigência do Orçamento de um ano ser prorrogada no regime de duodécimos para o ano seguinte nos termos do artigo 58.º da Lei de Enquadramento Orçamental

acima transcrito, prorrogando-se nestas circunstâncias também o DLEO a ele respeitante. Mas não foi isso o que aconteceu no ano de 2020 no que diz respeito à LOE de 2019, nem tal aconteceu em 2021 com a LOE de 2020, pois que em ambos os anos – 2020 e 2021 – foram aprovadas Leis de Orçamento de Estado (as Leis n.ºs 2/2020 e 25-B/2020, acima citadas).

A circunstância de não ter chegado a ser publicado um decreto-lei de execução orçamental para 2020 (em desconformidade com o que prescreve o artigo 53.º da LEO), não significa que o DLEO de 2019 se mantenha vigente ad eternum, em contramão com as assinaladas indicações legislativas que reconduzem a vigência de cada decreto-lei de execução orçamental à vigência da Lei de Orçamento de Estado que visa executar, e atento o âmbito material traçado no artigo 1.º do diploma, que se circunscreve às “disposições necessárias à execução do Orçamento do Estado para 2019, aprovado pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado)”.

Não sofre dúvida que a LOE de 2021 (aprovada pela Lei n.º 25-B/2020) viu prorrogada a sua vigência para o ano económico de 2022 através do Decreto-Lei n.º 126-C/2021, acima transcrito, e produziu efeitos até à entrada em vigor da LOE de 2022 (em 28 de Junho desse ano), por se ter verificado inicialmente a rejeição da proposta de LOE para 2022, situação prevista na alínea a), do n.º 1, do artigo 58.º da LEO – cfr. os artigos 2.º, 4.º e 5.º do Decreto-Lei n.º 126-C/2021.

Mas esta prorrogação da vigência da LOE de 2021 para o ano de 2022 não autoriza, a nosso ver, a conclusão (...) de que o DLEO de 2019 tenha igualmente produzido efeitos naquele período de tempo com invocação do disposto no artigo 58.º, n.º 4 da LEO, ao menos no que concerne à matéria em análise nos presentes autos.

Na verdade, o artigo 58.º, n.º 4 da LEO (Lei n.º 151/2015), ao dispor que “[a] prorrogação da vigência da lei do Orçamento do Estado abrange o respetivo articulado e os correspondentes mapas, bem como decretos-leis de execução orçamental”, tem naturalmente em vista o articulado da LOE cuja vigência prorroga – no caso o OE de 2021 –, bem como os correspondentes mapas e decretos-leis de execução orçamental, nada autorizando que o intérprete recue tal abrangência a mapas e decretos-leis de execução orçamental relativos a anos anteriores, ainda que no ano em causa os mesmos não existissem.

A cessação da vigência da LOE de 2019 implicou a cessação da vigência (ou caducidade) do DLEO de 2019, inexistindo, a nosso ver, fundamento para se sustentar, sem um comando normativo expreso, que o DLEO de 2019 se mantinha em vigor no primeiro semestre de 2022, a par da Lei do Orçamento de Estado de 2021 que em tal período temporal viu prorrogada a sua vigência

em conformidade com o artigo 58.º da LEO.

O que o artigo 58.º, n.º 4 da Lei de Enquadramento Orçamental determina é que a prorrogação da vigência da Lei do Orçamento de Estado “abrange” os respectivos articulado, mapas e decretos-lei de execução orçamental, pelo que à prorrogação da LOE de 2021 não pode conceder-se o alcance de implicar a prorrogação da vigência do DLEO relativo à LOE de 2019.

(...) [A] cessação da vigência da Lei do Orçamento do Estado para o ano de 2019 determinou, igualmente, a cessação da vigência do respectivo Decreto-Lei de execução orçamental» inexistindo, no nosso ver, «base legal para considerar que o Decreto-Lei de execução do orçamento de Estado de 2019 se manteve em vigor em 2022, ainda que não tenham sido, entretanto, aprovados novos decretos-lei de execução orçamental para os OE’s de 2020 e de 2021, já que tais vicissitudes que não podem contender com o tempo de vigência das leis.

Recorde-se que a referência que o DLEO de 2019 faz no respectivo artigo 210.º a que inicia os seus efeitos com a vigência da LOE de 2019 e os termina com o DLEO de 2020 (não com um qualquer decreto-lei de execução orçamental posterior, ainda que surgisse apenas muitos anos depois, mas com o relativo ao OE do ano imediatamente subsequente, que identifica por referência à numeração), é expressiva no sentido da sua relação umbilical com o OE de 2019. O que é conforme com o princípio da anualidade orçamental plasmado nos artigos 106.º da Lei Fundamental e 14.º da Lei de Enquadramento Orçamental.

(...)

Assim, a nosso ver, não pode considerar-se que a prorrogação da vigência da LOE de 2021 nos termos do preceituado no artigo 58.º, n.º 4 da Lei de Enquadramento Orçamental seja susceptível de abranger, também, a prorrogação da vigência do DLEO de 2019, pelo que, não tendo aplicação as regras do DLEO de 2019, a remissão operada pelo artigo 59.º, n.º 2, da Lei do Orçamento do Estado de 2021 – esta sim aplicável ao período em apreço por força da prorrogação determinada pelo Decreto-Lei n.º 126-C/2021 –, não encontra concretização em qualquer diploma de execução orçamental.

Ou seja, no lapso temporal compreendido entre 1 de Janeiro e 28 de Junho de 2022 inexistia no nosso ordenamento jurídico o obstáculo das sucessivas leis orçamentais à contratação de trabalhadores por parte das entidade públicas empresariais, na medida em que a remissão do artigo 59.º, n.º 2 da LOE de 2021 – então em vigor em duodécimos – para o Decreto-Lei de execução orçamental, era uma remissão sem objecto».

3.2. A autora foi admitida ao serviço da ré a fim de exercer as suas funções Assistente de Produção, mediante retribuição mensal acrescida de subsídio de

alimentação (factos 1. a 6.). Este contrato subsistiu até ao dia 12 de Julho de 2022, a ele se seguindo, depois, a outorga de outros quatro vínculos em tudo idênticos ao primeiro. Aquele primeiro convénio, celebrado a termo mas sem que a justificação nele inscrita se repute conforme com a lei, vimos já ter sido considerado um contrato sem termo.

À data da vinculação da autora – 25 de Janeiro de 2022 – estava em vigor a LOE de 2021 (Lei n.º 75-B/2020), por via da prorrogação da sua vigência operada pelo Decreto-Lei n.º 126-C/2021, sendo que a LOE de 2022 (Lei n.º 12/2022) apenas entrou em vigor em 28 de Junho de 2022.

Das considerações expostas decorre, pois, que à data do início do vínculo laboral que se estabeleceu entre as partes – em 25 de Janeiro de 2022 – não havia fonte jurídica de onde decorresse a nulidade do contrato então firmado e que viria a ser considerado um contrato de trabalho sem termo à luz do regime jurídico do Código do Trabalho.

Não pode, pois, acompanhar-se, neste particular, a sentença recorrida quando nela se faz apelo à LOE de 2022 para cominar com a invalidade o vínculo laboral estabelecido entre as partes, já que, à data da sua celebração, não estava em vigor a citada lei, antes vigorando regime legal que não impedia a ré de celebrar contratos de trabalho por tempo indeterminado. Conforme se enfatizou no aresto que vimos de citar, «as regras de execução orçamental até ao DLEO de 2019, ao cominarem com a nulidade a celebração de vínculos laborais não precedidos de autorização governamental, constituem um desvio ao regime jurídico emergente da lei geral do trabalho e uma restrição à autonomia contratual por razões de contenção orçamental, pelo que são de natureza excepcional.

O que não consente ao intérprete a procura de norma aplicável a casos análogos (por, de algum modo, entender que neste caso omisso procedem as razões justificativas da regulamentação de caso previsto na lei), muito menos lhe autorizando que resolva a situação segundo a norma que ele próprio criaria se houvesse de legislar dentro do espírito do sistema – cfr. os artigos 10.º e 11.º do Código Civil – ainda que à semelhança do prescrito em anteriores DLEO's com uma vigência limitada no tempo e circunscrita às Leis do Orçamento de Estado dos anos a que se reportavam.

A entender-se que existe uma incompletude, é a própria lei (o artigo 11.º do CC) que exclui a viabilidade do recurso à via metodológica integradora em face da natureza excepcional da norma¹³.

Deve acrescentar-se que o facto de em 28 de Junho de 2022 ter entrado em vigor a LOE de 2022 e de o respectivo DLEO, que veio a ser publicado em 12 de Agosto desse ano (Decreto-Lei n.º 53/22), contemplar no seu artigo 141.º exigência de autorização governamental similar à contida no artigo 157.º do

DLOE de 2019, cominando com a nulidade do vínculo a sua falta, não acarreta a impossibilidade de se considerar sem termo o contrato de trabalho em vigor entre as partes desde 10 de Janeiro desse ano.

Com efeito, a questão da nulidade em análise deve-se perspectivar com referência à data do início da relação laboral, pois é por reporte a essa data que se considera sem termo o contrato celebrado. Além disso, o DLEO para 2022, apesar de reportar a sua vigência a 28 de Junho de 2022, data da entrada em vigor da LOE de 2022 (veja-se o seu art. 167.º, n.º 1), foi publicado apenas em 12 de Agosto de 2022, não havendo forma de as partes conhecerem as suas normas antes dessa data e conformarem com as mesmas o seu comportamento».

Em suma, inexistindo em 25 de Janeiro de 2022 o invocado obstáculo das sucessivas leis orçamentais à contratação de trabalhadores por parte das entidade públicas empresariais, nada obsta a que, da aplicação da norma do art. 147.º, n.º 1, alínea b), do Código do Trabalho, o contrato de trabalho seja qualificado como um contrato de trabalho sem termo plenamente válido, procedendo, pois, nesta parte, o recurso da autora.

3.3. A Mm.ª Juiz *a quo*, sem embargo da declaração de invalidade do contrato de trabalho celebrado entre as partes, relevou a ilicitude da ruptura contratual operada pela ré, qualificando-a, como dissemos já, como um despedimento ilícito à luz do art. 381.º, al. c), do Código do Trabalho – qualificação esta que a ré não syndica na sua apelação, perspectivando a possibilidade de não ser provida a primeira questão que nela aborda e que, como vimos, tinha por objecto a validade da contratação a termo –, dela retirando os seus efeitos levando, contudo, em linha de conta o disposto no art. 122.º, n.º 1, do Código do Trabalho. De sorte que condenou a ré no pagamento das «retribuições intercalares vencidas desde o despedimento até ao trânsito em julgado da presente decisão, tudo sem prejuízo das deduções legais», mas excluiu a possibilidade de reintegração da autora justamente por um contrato inválido não poder persistir em execução.

Vimos já, contudo, que inexistente obstáculo a que o contrato de trabalho celebrado entre as partes, entendido como contrato de trabalho por tempo indeterminado por efeito da aplicação da norma do art. 147.º, n.º 1, alínea b), do Código do Trabalho, seja válido, daí que a ilicitude da sua cessação acarrete, a par da condenação já operada na sentença recorrida, também a condenação da ré na reintegração da autora no mesmo estabelecimento, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade (art. 389.º, n.º 1, al. b), do Código do Trabalho), na decorrência lógica da procedência, neste segmento, da apelação da autora.

4. Uma vez que se respondeu positivamente à questão colocada de saber se,

por força das leis do orçamento e de execução orçamental invocadas na sentença recorrida, podia considerar-se firmado um válido contrato de trabalho sem termo entre as partes a partir de 25 de Janeiro de 2022, queda prejudicada a análise das questões que se prendiam com a reapreciação da matéria de facto, com o fundamento alternativo da validade do contrato (que, de todo o modo, também sempre resultaria prejudicada pelo segmento decisório inscrito no ponto III., do presente acórdão), com a impossibilidade de a ré ser condenada no pagamento das retribuições intercalares, com a inconstitucionalidade da sentença e com a hierarquia de normas.

Com respeito à reapreciação da matéria de facto e, em particular, ao ponto provado 77., esclarece-se, também, a sua irrelevância no quadro da má-fé alegada pela autora (e que, *infra*, se apreciará). Com efeito, da procedência da pretensão da autora com respeito à eliminação, do elenco dos factos provados, daquele ponto 77., derivaria a sua inserção no rol dos factos não provados. Ora, da ausência da prova de um facto não deriva a prova do facto contrário, isto é, da ausência de prova de que «a contratação da autora por tempo indeterminado não foi autorizada pela tutela» não resultaria provada, por decorrência lógica, a existência dessa autorização, sendo que apenas esta prova poderia, em abstracto, relevar no quadro da má-fé invocado pela autora. Não se conhecerá, pois, destas questões – cfr., o art. 608.º, n.º 2, do Código de Processo Civil, aplicável por força do disposto no art. 663.º, n.º 2, do mesmo diploma legal e ambos *ex vi* do art. 1.º, n.º 2, al. a), do Código de Processo do Trabalho.

5. Resta apreciar o pedido, formulado pela autora, de condenação da ré como litigante de má-fé, entendendo que a sua conduta integra o preenchimento de todas as alíneas do n.º 2 do art. 542.º do Código de Processo do Trabalho.

Sustenta o seu pedido na circunstância de a ré ter alegado, na sua contestação, que a admissão da autora não correspondeu a uma necessidade de colmatar uma necessidade permanente, antes tendo sido motivada pelas necessidades temporárias identificadas nos contratos de trabalho e que nunca ocorreu autorização ou despacho favorável de qualquer membro do Governo para a contratação da autora. Aduz que ambas as afirmações da ré são contrariadas pelo Plano de Actividades e Orçamento da ré para o ano de 2022.

5.1. Não se nos afigura necessário, ponderando o teor da alegação produzida pela autora, tecer qualquer juízo aprofundado acerca da caracterização do instituto da má-fé e das condutas processuais potencialmente aptas a integrá-lo.

Conforme resulta da alegação *supra* transcrita, a autora prevalece-se, a fim de sustentar a condenação da ré como litigante de má-fé, de documento cuja junção, como decorre do ponto III., do presente acórdão, não foi admitida. A

decisão a propósito prosseguida compromete a pretensão da autora, não podendo o juízo sobre a má-fé da ré sustentar-se, pois, naquele documento. E, portanto, a inexistência, nos autos, de documentos(s) que evidencie(m) que a ré, noutras instâncias, reconheceu a necessidade permanente de admitir ao seu serviço um assistente de produção e que, para o efeito, tinha inclusivamente autorização da tutela, torna inglório qualquer esforço de com vista a sustentar a pretensão da autora que, assim, terá necessariamente que improceder.

6. As custas do recurso interposto pela autora, posto que só em parte se afirmou esta vencedora, recaem sobre si e sobre a ré, na proporção de 10% para a autora e 90% para a ré (art. 527.º, ns. 1 e 2, do Código de Processo Civil).

A ré, na medida em que decaiu no recurso que interpôs, é responsável pelas respectivas custas (art. 527.º, ns. 1 e 2, do Código de Processo Civil).

*

VI. Dispositivo

Por tudo quanto se deixa exposto, decide-se:

- i. Oficiosamente eliminar da matéria de facto os pontos 10., 20., 30., 40. e 50.;
- ii. Conceder parcial provimento ao recurso interposto pela autora e, em consequência:
 - i.1. Revogar o segmento V.2., da sentença recorrida;
 - i.2. Alterar o segmento V.3., da sentença recorrida, condenando-se ainda a ré, a par do que daquele segmento consta, também na reintegração da autora no mesmo estabelecimento, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade;
 - i.3. manter, no mais, a sentença recorrida;
 - i.4. negar, no mais, provimento ao recurso da autora;
- iii. Não conceder provimento ao recurso interposto pela ré.

*

As custas do recurso interposto pela autora sobre si e sobre a ré recaem, na proporção de 10% para a autora e 90% para a ré. (art. 527.º, ns. 1 e 2, do Código de Processo Civil).

A ré é integralmente responsável pelas custas do respectivo recurso.

Lisboa, 28 de Janeiro de 2026

Susana Silveira

Alda Martins

Francisca Mendes

1. Neste sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra de 18 de Novembro de 2014, proferido no Processo n.º 628/13.9TBGRD.C1, acessível

em www.dgsi.pt.

2. Cfr., o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 18 de Fevereiro de 2021, proferido no Processo n.º 18625/18.6T8PRT.P1.S1, acessível em www.dgsi.pt.

3. *In*, Recursos em Processo Civil, 7.ª Edição Actualizada, Almedina, 2022, pág. 186 e 187.

4. Cfr., a título exemplificativo e para além do aresto já enunciado na nota 1., também o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 13 de Dezembro de 2022, proferido no Processo n.º 2952/21.8T8OAZ.P1.S1, acessível em www.dgsi.pt.

5. Proferido no Processo n.º 2716/13.2TTLSB.L1.S1, acessível em www.dgsi.pt.

6. Cfr., neste sentido, Joana Nunes Vicente, “A disciplina do contrato a termo dos profissionais de espetáculo”, *in*, Prontuário de Direito do Trabalho, 2017-II, Centro de Estudos Judiciários, págs. 269 e 270.

7. Cfr., neste sentido, a título meramente exemplificativo, o Acórdão do STJ de 24 de Fevereiro de 2015, proferido na Revista n.º 178/12.0TTCDL.L1.S1, com sumário acessível em www.stj.pt.

8. Cfr., neste sentido, Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 17 de Janeiro de 2005, processo n.º 0414364, *in*, www.dgsi.pt.

9. Acessível em www.dgsi.pt.

Cfr., no mesmo sentido, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 10 de Julho de 2025, proferido no Processo n.º 14574/22.1T8LSB.L1-4, em que a ora relatora foi 2.ª Adjunta.

10. Vide neste sentido o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 22 de Junho de 2022, Processo 7379/20.6T8LSB.L1-4, *in* www.dgsi.pt.

11. Vide neste sentido Hugo Flores da Silva no seu artigo “O regime excecional de execução orçamental e de simplificação de procedimentos dos projetos aprovados no âmbito do PRR”, *in* Revista de Direito Administrativo, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa (AAFDL), Dez-2021, p. 57.

12. Este artigo 14.º, sob a epígrafe “Anualidade e plurianualidade”, dispõe que: “1 - O Orçamento do Estado e os orçamentos dos serviços e das entidades que integram o setor das administrações públicas são anuais. 2 - Os orçamentos dos serviços e das entidades que compõem os subsectores da administração entral e da segurança social integram os programas orçamentais e são enquadrados pela Lei das Grandes Opções em matéria de Planeamento e da Programação Orçamental Plurianual. 3 - O ano económico coincide com o ano civil. 4 - O disposto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de existir um período complementar de execução orçamental, nos termos previstos no decreto-lei de execução orçamental.”

13. Vide João Baptista Machado, in *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, (18^a Reimpressão), Coimbra, 2010, pp. 192 e ss..