



Imprensa e Informação

Tribunal de Justiça da União Europeia
COMUNICADO DE IMPRENSA n.º 33/20

Luxemburgo, 19 de março de 2020

Acórdão nos processos apensos C-103/18
Sánchez Ruiz e C-429/18 Fernández Álvarez e o./Comunidad de Madrid
(Servicio Madrileño de Salud)

Os Estados-Membros não podem excluir o conceito de «sucessivas relações laborais a termo» a situação de um trabalhador que ocupa de forma duradoura, no âmbito de várias nomeações, um posto de substituição sem que tenha havido um processo de concurso, tendo assim a sua relação laboral sido implicitamente prorrogada de ano para ano

O facto de um trabalhador ter consentido no estabelecimento de sucessivas relações laborais a termo não o priva da proteção que lhe confere o Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo

No Acórdão **Sánchez Ruiz e Fernández Álvarez e o.** (processos apensos C-103/18 e C-429/18), proferido em 19 de março de 2020, o Tribunal de Justiça declarou que **os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais não podem excluir do conceito de «sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo», previsto no artigo 5.º do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo (a seguir «Acordo-Quadro») ¹, uma situação em que um trabalhador contratado com base numa relação laboral a termo, a saber, até que o posto vago para que foi contratado fosse provido definitivamente, ocupou, no âmbito de várias nomeações, o mesmo posto de trabalho ininterruptamente durante vários anos e exerceu, de forma constante e contínua, as mesmas funções, sendo a manutenção duradoura desse trabalhador nesse posto vago consequência da inobservância pelo empregador da sua obrigação legal de organizar no prazo estabelecido um processo de seleção destinado a prover definitivamente o referido posto vago e tendo, devido a este facto, a sua relação laboral sido implicitamente prorrogada de ano para ano. Em caso de recurso abusivo, por um empregador público, a sucessivas relações laborais a termo, o facto de o trabalhador em causa ter consentido no estabelecimento e/ou na renovação dessas relações laborais não é suscetível de retirar, deste ponto de vista, qualquer carácter abusivo ao comportamento do empregador de modo a que este Acordo-Quadro não seja aplicável à situação desse trabalhador.**

Nos casos vertentes, várias pessoas estão empregadas, desde há muito tempo, no âmbito de relações laborais a termo, no serviço de saúde da Comunidad de Madrid (Comunidade Autónoma de Madrid, Espanha). Esses trabalhadores pediram o reconhecimento da sua qualidade de membros do pessoal estatutário permanente ou, a título subsidiário, de funcionários públicos que beneficiam de um estatuto similar, o que a Comunidad Autónoma de Madrid indeferiu. Chamados a apreciar os recursos dessas decisões interpostos pelos referidos trabalhadores, o Juzgado Contencioso-Administrativo nº 8 de Madrid (Tribunal do Contencioso Administrativo nº 8 de Madrid) e o Juzgado Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid (Tribunal do Contencioso-Administrativo nº 14 de Madrid) submeteram ao Tribunal de Justiça várias questões prejudiciais relativas à interpretação, nomeadamente, do artigo 5.º do Acordo-Quadro.

Para chegar à conclusão acima, o Tribunal de Justiça recordou, antes de mais, que um dos objetivos prosseguidos pelo Acordo-Quadro é limitar **o recurso sucessivo aos contratos ou**

¹ Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999, que figura em anexo à Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (JO 1999, L 175, p. 43).

relações laborais a termo, considerado fonte potencial de abusos em prejuízo dos trabalhadores e que cabe aos Estados-Membros e/ou aos parceiros sociais determinar, respeitando o objeto, a finalidade e o efeito útil deste Acordo-Quadro, em que condições esses contratos ou relações laborais são considerados «sucessivos». Em seguida, considerou que a interpretação contrária permitiria contratar trabalhadores precariamente durante anos e arriscaria ter como efeito não só excluir, de facto, um grande número de relações laborais a termo do benefício da proteção pretendida pela Diretiva 1999/70 e pelo referido Acordo-Quadro, esvaziando o objetivo por estes prosseguido de uma grande parte da sua substância, mas igualmente permitir a utilização abusiva dessas relações pelos empregadores para satisfazer necessidades permanentes e duradouras em matéria de pessoal.

Por outro lado, o Tribunal de Justiça declarou que **o artigo 5.º do Acordo-Quadro se opõe a uma legislação e a uma jurisprudência nacionais nos termos das quais a renovação sucessiva de relações laborais a termo é considerada justificada por «razões objetivas», pelo simples facto de essa renovação corresponder aos motivos de recrutamento previstos nessa legislação,** a saber, razões de necessidade, de urgência ou para o desenvolvimento de programas de natureza temporária, conjuntural ou extraordinária, **na medida em que essa legislação e jurisprudência nacionais não impedem o empregador em causa de responder, na prática, através de tais renovações, às necessidades permanentes e duradouras de pessoal.** A este respeito, o Tribunal de Justiça salientou que, embora a legislação e jurisprudência nacionais em causa não estabeleçam uma autorização geral e abstrata para recorrer a sucessivos contratos de trabalho a termo, antes limitando a celebração desses contratos ou o estabelecimento dessas relações com vista a satisfazer, em substância, necessidades temporárias, **na prática, as sucessivas nomeações dos trabalhadores em causa não correspondem a simples necessidades provisórias da Comunidade Autónoma de Madrid, mas visam satisfazer necessidades permanentes e duradouras em matéria de pessoal no serviço de saúde desta comunidade.** A este respeito, **o Tribunal de Justiça indicou que, segundo os órgãos jurisdicionais de reenvio, existe um problema estrutural no setor público da saúde espanhol, que se traduz numa percentagem elevada de trabalhadores temporários e na inobservância da obrigação legal de prover de forma permanente os postos temporariamente cobertos por esse pessoal.**

O Tribunal de Justiça declarou em seguida que **cabe aos órgãos jurisdicionais nacionais apreciar se certas medidas,** como a organização de processos de seleção destinados a prover definitivamente os postos provisoriamente ocupados por trabalhadores empregados no âmbito de relações laborais a termo, a conversão do estatuto desses trabalhadores em «pessoal por tempo indeterminado não permanente» e a concessão aos referidos trabalhadores de uma indemnização equivalente à paga em caso de despedimento abusivo, **constituem medidas adequadas para evitar e, sendo caso disso, sancionar os abusos decorrentes da celebração de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo ou medidas legais equivalentes.** No entanto, o Tribunal de Justiça prestou esclarecimentos destinados a guiar os referidos órgãos jurisdicionais na sua apreciação.

Além disso, o Tribunal de Justiça declarou que, em caso de recurso abusivo, por um empregador público, a sucessivas relações laborais a termo, o facto de o trabalhador em causa ter consentido no estabelecimento e/ou na renovação dessas relações laborais não é suscetível de retirar, deste ponto de vista, qualquer caráter abusivo ao comportamento desse empregador de modo a que este Acordo-Quadro não seja aplicável à situação desse trabalhador. A este respeito, o Tribunal de Justiça considerou que o objetivo do Acordo-Quadro de limitar o recurso sucessivo a contratos ou relações laborais a termo se baseia de forma implícita mas necessariamente na premissa de que **o trabalhador, em razão da sua posição de fraqueza em relação ao empregador, é suscetível de ser vítima de um recurso abusivo, pelo empregador, a sucessivas relações laborais a termo, ainda que o estabelecimento e a renovação dessas relações laborais sejam livremente consentidos, e pode, por essa mesma razão ser dissuadido de invocar explicitamente os seus direitos face ao seu empregador.** O Tribunal de Justiça considerou assim que **o artigo 5.º do Acordo-Quadro ficaria desprovido de qualquer efeito útil se os trabalhadores a termo fossem privados da proteção que este lhes garante pelo simples**

facto de terem livremente consentido na celebração de sucessivas relações laborais a termo.

Por último, o Tribunal de Justiça considerou que **o direito da União não impõe que um órgão jurisdicional nacional, ao qual foi submetido um litígio entre um trabalhador e o seu empregador público, não aplique uma regulamentação nacional que não seja conforme com o artigo 5.º, n.º 1, do Acordo-Quadro**, na medida em que, **não tendo aquela disposição efeito direto**, não pode ser invocada, enquanto tal, no âmbito de um litígio abrangido pelo direito da União, a fim de afastar a aplicação de uma disposição de direito nacional que lhe seja contrária.

NOTA: O reenvio prejudicial permite aos órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros, no âmbito de um litígio que lhes seja submetido, interrogar o Tribunal de Justiça sobre a interpretação do direito da União ou sobre a validade de um ato da União. O Tribunal de Justiça não resolve o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal de Justiça. Esta decisão vincula do mesmo modo os outros órgãos jurisdicionais nacionais aos quais seja submetido um problema semelhante.

Documento não oficial, para uso exclusivo dos órgãos de informação, que não envolve a responsabilidade do Tribunal de Justiça.

O [texto integral](#) do acórdão é publicado no sítio CURIA no dia da prolação.

Contacto Imprensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667.