



COMUNICADO DE IMPRENSA n.º 51/26

Luxemburgo, 14 de abril de 2026

Acórdão do Tribunal de Justiça no processo C-418/24 | [Obadal] ¹

Contratos de trabalho a termo sucessivos: as medidas previstas em Espanha para punir a utilização abusiva desses contratos no setor público não se afiguram conformes com o direito da União

Neste processo prejudicial, o Tribunal de Justiça presta esclarecimentos ao Supremo Tribunal espanhol sobre a conformidade com o direito da União das medidas previstas em Espanha para corrigir os abusos resultantes da utilização, no setor público, de contratos a termo sucessivos. O Tribunal de Justiça considera que estas medidas (a conversão desses contratos numa «relação laboral por tempo indeterminado não permanente»; o pagamento de compensações ao trabalhador no momento da cessação da relação laboral; o regime de responsabilidade das administrações públicas e a organização dos processos de seleção que têm em consideração a experiência anterior do trabalhador bem como o tempo de serviço consagrado por este último à execução dessas tarefas) não parecem permitir punir devidamente essa utilização abusiva nem eliminar as consequências da violação do direito da União.

Uma trabalhadora exerce funções de auxiliar educativa, na qualidade de agente contratual, desde 2 de março de 2016, num centro educativo público dependente da Comunidade Autónoma de Madrid (Espanha). A sua relação laboral teve por base seis contratos de trabalho a termo sucessivos, todos eles destinados a preencher uma vaga disponível ou a substituir um trabalhador.

A justiça espanhola qualificou a sua relação laboral de «relação laboral por tempo indeterminado não permanente», pelo facto de os sucessivos contratos a termo terem sido concluídos abusivamente. Isso significa que a trabalhadora será mantida no lugar que ocupa até que este seja definitivamente preenchido através de um processo de seleção ² e que irá receber uma compensação no momento da cessação da sua relação laboral. A trabalhadora pede ao Supremo Tribunal espanhol que declare que a sua relação laboral é permanente.

Este órgão jurisdicional salienta que o Tribunal de Justiça se pronunciou sobre as obrigações decorrentes do artigo 5.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo ³ num acórdão de 2024 ⁴. O objetivo deste artigo é evitar os abusos resultantes da utilização de contratos de trabalho ou relações laborais a termo sucessivos. Ora, este acórdão do Tribunal de Justiça foi aplicado pelos órgãos jurisdicionais espanhóis de forma divergente. Segundo o Supremo Tribunal espanhol, importa que o Tribunal de Justiça forneça esclarecimentos para determinar se a legislação e a jurisprudência nacionais relativas ao conceito de «relação laboral por tempo indeterminado não permanente» estão em conformidade com os requisitos decorrentes do artigo 5.º do acordo-quadro, isto é, se contêm medidas adequadas para punir esses abusos no setor público.

O Tribunal de Justiça começa por recordar que não lhe compete pronunciar-se sobre a interpretação das disposições de direito interno, incumbindo essa função aos órgãos jurisdicionais nacionais competentes. **Cabará, pois, ao Supremo Tribunal espanhol apreciar se as medidas previstas na legislação nacional punem devidamente a utilização abusiva de contratos de trabalho ou relações laborais a termo sucessivos no setor público e permitem eliminar as consequências da violação do direito da União.**

No entanto, o **Tribunal de Justiça presta esclarecimentos** para orientar o Supremo Tribunal espanhol na sua apreciação.

Segundo o Tribunal de Justiça, **a conversão dos contratos a termo sucessivos numa «relação laboral por tempo indeterminado não permanente» não constitui uma medida adequada para punir devidamente os abusos.** Com efeito, esta medida equivale a manter uma relação laboral de natureza temporária e, portanto, a situação de precariedade do trabalhador em questão, sendo que **o benefício da estabilidade do emprego é concebido como um elemento determinante da proteção dos trabalhadores.**

Em seguida, o Tribunal de Justiça considera que **as compensações previstas** na legislação nacional, que são pagas no momento da cessação da relação laboral e estão sujeitas a um **duplo limite máximo** ⁵, **não se afiguram suscetíveis de eliminar as consequências da violação do direito da União em todas as situações de recurso abusivo a contratos a termo sucessivos** ⁶.

Além disso, no que diz respeito **ao regime de responsabilidade das administrações públicas**, o Tribunal de Justiça salienta que esse regime **não constitui uma medida adequada** na aceção do artigo 5.º, **quando tenha um caráter ambíguo, abstrato e imprevisível e não seja acompanhado** de outras medidas eficazes, dissuasivas e proporcionadas que permitam eliminar as consequências da violação do direito da União. **Compete ao Supremo Tribunal espanhol verificar**, por um lado, se o regime de responsabilidade previsto no direito espanhol se baseia em disposições nacionais precisas, previsíveis e aplicáveis na prática, de modo a permitir punir devidamente a Administração Pública em causa, e, por outro, se esse regime é acompanhado desse tipo de medidas.

Por último, o Tribunal de Justiça entende que **também não constitui uma medida adequada** para evitar e punir os abusos **a organização de processos de seleção** que, tendo em conta a experiência anterior do trabalhador em causa e o tempo de serviço consagrado à execução das suas tarefas, **não limitam essa tomada em consideração aos candidatos que foram vítimas desses abusos.** Com efeito, desde logo, pode suceder que o trabalhador em causa não participe no processo de seleção ou que a sua candidatura não seja selecionada. Por outro lado, sem prejuízo das verificações que incumbem ao Supremo Tribunal espanhol, a tomada em consideração da experiência e do tempo de serviço mencionados parece beneficiar todos os trabalhadores contratados a termo que tenham essa experiência, incluindo os que não foram vítimas desse abuso.

NOTA: O reenvio prejudicial permite que os órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros, no âmbito de um litígio que lhes tenha sido submetido, interroguem 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 decide 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 vincula o Tribunal de Justiça.

O [texto integral e, sendo caso disso, o resumo](#) do acórdão são publicados no sítio CURIA no dia da prolação.

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

Imagens da prolação do acórdão disponíveis em [«Europe by Satellite»](#) ☎ (+32) 2 2964106.

Fique em contacto!



¹ O nome do presente processo é um nome fictício. Não corresponde ao nome verdadeiro de nenhuma das partes no processo.

² O Supremo Tribunal espanhol especifica que o reconhecimento do estatuto de «trabalhador permanente» no setor público é limitado às pessoas que acedem ao emprego público após terem passado com êxito um processo de seleção em conformidade com os princípios da igualdade, do mérito e da aptidão, conforme previstos na Constituição espanhola, bem como com os princípios da igualdade e da não discriminação, consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

³ Artigo 5.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999, que consta do anexo da [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.

⁴ Acórdão do Tribunal de Justiça de 22 de fevereiro de 2024, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid e o. [C-59/22, C-110/22 e C-159/22](#).

⁵ A saber, o limite de 20 dias de remuneração por cada ano de serviço até um máximo de 12 meses, no caso da primeira, e de 33 dias de remuneração por cada ano de serviço, até um máximo de 24 meses, no caso da segunda.

⁶ Com efeito, essas compensações não constituem nem uma reparação proporcionada e eficaz das situações de abuso que ultrapassem uma determinada duração em termos de anos nem uma reparação adequada e integral dos danos resultantes desses abusos. Por outro lado, uma vez que só são pagas no momento da cessação da relação laboral devido ao termo do processo de seleção, não se afiguram suscetíveis de proporcionar uma solução efetiva para todos os casos de abuso, tais como os dos trabalhadores que se reformam, se demitem ou são despedidos antes do termo do processo de seleção.