



## Coletânea da Jurisprudência

**Processos apensos C-103/18 e C-429/18**

**Domingo Sánchez Ruiz**

e

**Berta Fernández Álvarez e o.**

**contra**

**Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud)**

(pedidos de decisão prejudicial,  
submetidos pelo Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 8 de Madrid e pelo Juzgado  
Contencioso-Administrativo n.º 14 de Madrid)

**Acórdão do Tribunal de Justiça (Segunda Secção) de 19 de março de 2020**

«Reenvio prejudicial – Política social – Diretiva 1999/70/CE – Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo – Artigo 5.º – Conceito de “sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo” – Inobservância pelo empregador do prazo legal estabelecido para prover definitivamente o posto ocupado provisoriamente pelo trabalhador a termo – Prorrogação implícita de ano para ano da relação laboral – Ocupação por um trabalhador a termo do mesmo posto no âmbito de duas nomeações sucessivas – Conceito de “razões objetivas” que justifiquem a renovação dos sucessivos contratos ou relações laborais a termo – Observância dos motivos de recrutamento previstos pela regulamentação nacional – Exame concreto que revela que a renovação sucessiva das relações laborais a termo visa cobrir necessidades de pessoal permanentes e duradouras do empregador – Medidas destinadas a evitar e, se for caso disso, a sancionar os abusos decorrentes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo – Processos de seleção destinados a prover definitivamente os postos ocupados provisoriamente por trabalhadores a termo – Conversão do estatuto dos trabalhadores a termo em “pessoal por tempo indeterminado não permanente” – Concessão ao trabalhador de uma indemnização equivalente à paga em caso de despedimento abusivo – Aplicabilidade do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo não obstante o facto de o trabalhador ter consentido nas sucessivas renovações de contratos a termo – Artigo 5.º, n.º 1 – Inexistência de obrigação dos órgãos jurisdicionais nacionais de não aplicarem uma regulamentação nacional não conforme»

- 1. Política social – Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo – Diretiva 1999/70 – Medidas destinadas a evitar a utilização abusiva de sucessivos contratos de trabalho a termo – Sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais – Conceito – Trabalhador empregado, no âmbito de várias nomeações, no mesmo posto de trabalho ininterruptamente durante vários anos – Inobservância pelo empregador da sua obrigação legal de organizar um processo de seleção destinado a prover o referido lugar vago definitivamente – Relação laboral implicitamente prorrogada de ano para ano – Inclusão [Diretiva 1999/70 do Conselho, anexo, artigo 5.º, n.º 1, alínea a)]*

(cf. n.ºs 53, 56-64, disp. 1)

2. *Política social – Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo – Diretiva 1999/70 – Medidas destinadas a evitar a utilização abusiva de sucessivos contratos de trabalho a termo – Razões objetivas que justificam a renovação desses contratos – Justificação relativa apenas ao respeito dos motivos de recrutamento previstos na regulamentação nacional – Renovação sucessiva das relações laborais a termo destinada a cobrir necessidades de pessoal permanentes e duradouras do empregador – Inadmissibilidade [Diretiva 1999/70 do Conselho, anexo, artigo 5.º, n.º 1, alínea a)]*

(cf. n.ºs 66-68, 71-80, disp. 2)

3. *Política social – Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo – Diretiva 1999/70 – Medidas destinadas a evitar a utilização abusiva de sucessivos contratos de trabalho a termo – Processos de seleção destinados a prover definitivamente os postos ocupados provisoriamente por trabalhadores a termo – Conversão do estatuto dos trabalhadores a termo em pessoal por tempo indeterminado não permanente – Concessão ao trabalhador de uma indemnização equivalente à paga em caso de despedimento abusivo – Caráter adequado de tais medidas – Verificação pelo órgão jurisdicional nacional (Diretiva 1999/70 do Conselho, anexo, artigo 5.º)*

(cf. n.ºs 84-86, 90-106, disp. 3)

4. *Política social – Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo – Diretiva 1999/70 – Âmbito de aplicação – Contrato de trabalho a termo no setor público – Trabalhador que consentiu no estabelecimento e/ou na renovação de sucessivas relações laborais a termo – Inclusão (Diretiva 1999/70 do Conselho, anexo, artigos 2.º, n.º 1, 3.º, n.º 1, e 5.º)*

(cf. n.ºs 108-116, disp. 4)

5. *Política social – Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo – Diretiva 1999/70 – Medidas destinadas a evitar a utilização abusiva de sucessivos contratos de trabalho a termo – Inexistência de efeito direto da disposição pertinente – Inexistência de obrigação de um órgão jurisdicional nacional não aplicar uma disposição do seu direito nacional contrária a essa disposição – Obrigação de o órgão jurisdicional proceder a uma interpretação conforme do direito interno (Artigo 288.º, terceiro parágrafo, TFUE; Diretiva 1999/70 do Conselho, anexo, artigo 5.º, n.º 1)*

(cf. n.ºs 117-125, disp. 5)

## Resumo

**Os Estados-Membros não podem excluir do 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», prevista no artigo 5.º do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo (a seguir «Acordo-Quadro»)<sup>1</sup>, 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 caráter abusivo ao comportamento do empregador de modo a que este Acordo-Quadro não seja aplicável à situação desse trabalhador.

No caso vertente, várias pessoas estão empregadas, desde há muito tempo, no âmbito de relações laborais a termo, no serviço de saúde da 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 Comunidade Autónoma de Madrid indeferiu. Chamados a apreciar os recursos dessas decisões interpostos pelos referidos trabalhadores, o Juzgado Contencioso Administrativo n.º 8 de Madrid (Tribunal do Contencioso Administrativo n.º 8 de Madrid) e o Juzgado Contencioso-Administrativo n.º 14 de Madrid (Tribunal do Contencioso Administrativo n.º 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 recordou, antes de mais, que um dos objetivos prosseguidos pelo Acordo-Quadro é limitar o recurso sucessivo aos contratos ou 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

<sup>1</sup> 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).

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 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 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 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 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 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 prestou esclarecimentos destinados a guiar os referidos órgãos jurisdicionais na sua apreciação.

Além disso, o Tribunal 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 carácter abusivo ao comportamento desse empregador de modo a que este Acordo-Quadro não seja aplicável à situação desse trabalhador. A este respeito, o Tribunal 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 considerou assim que o artigo 5.º deste acordo 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 considerou que o direito da União Europeia 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.