



C/2024/4556

29.7.2024

Acórdão do Tribunal de Justiça (Sexta Secção) de 13 de junho de 2024 (pedidos de decisão prejudicial apresentado pelo Juzgado Contencioso-Administrativo nº 17 de Barcelona – Espanha) – KT (C-331/22), HM, VD (C-332/22) / Dirección General de la Función Pública, adscrita al Departamento de la Presidencia de la Generalitat de Catalunya (C-331/22), Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya (C-332/22)

(Processos apensos C-331/22 ⁽¹⁾ e C-332/22 ⁽²⁾, DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya e o.)

(«Reenvio prejudicial — Diretiva 1999/70/CE — Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo — Contratos de trabalho a termo no setor público — Trabalhadores sem vínculo permanente — Artigo 5.º — Disposições destinadas a evitar e a punir os abusos decorrentes da celebração de sucessivos contratos de trabalho ou de relações laborais a termo»)

(C/2024/4556)

Língua do processo: espanhol

Órgão jurisdicional de reenvio

Juzgado Contencioso-Administrativo nº 17 de Barcelona

Partes no processo principal

Demandantes: KT (C-331/22), HM, VD (C-332/22)

Demandados: Dirección General de la Función Pública, adscrita al Departamento de la Presidencia de la Generalitat de Catalunya (C-331/22), Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya (C-332/22)

Dispositivo

- 1) O 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,

deve ser interpretado no sentido de que:

não se opõe a uma legislação nacional segundo a qual o recurso a sucessivos contratos de trabalho ou a relações laborais a termo no setor público se torna abusivo quando a Administração Pública em causa não respeita os prazos previstos no direito interno para prover o posto ocupado pelo trabalhador contratado a termo em causa, uma vez que, nessa situação, esses sucessivos contratos ou relações de trabalho a termo satisfazem necessidades que não são temporárias, mas permanentes e duradouras desta Administração.

- 2) O 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, lido à luz dos princípios da proporcionalidade e da reparação integral dos danos sofridos,

deve ser interpretado no sentido de que:

se opõe a uma jurisprudência e legislação nacionais que preveem como medidas destinadas a punir a utilização abusiva de sucessivos contratos ou relações de trabalho a termo, respetivamente, a manutenção do trabalhador em causa até que sejam organizados e concluídos processos de seleção pela Administração empregadora, bem como a organização desses processos e o pagamento de uma indemnização que fixa um duplo limite máximo unicamente a favor deste trabalhador que não foi aprovado nestes processos de seleção, quando estas medidas não sejam proporcionadas ou suficientemente eficazes e dissuasivas para garantir a plena eficácia das normas adotadas em aplicação do referido artigo 5.º

⁽¹⁾ JO C 359, de 19.09.2022.

⁽²⁾ JO C 472, de 12.12.2022.

- 3) O 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, lido à luz do artigo 47.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, deve ser interpretado no sentido de que:

na falta de medidas adequadas previstas no direito nacional para evitar e, sendo caso disso, punir, em aplicação deste artigo 5.º, os abusos decorrentes da celebração de sucessivos contratos ou relações de trabalho a termo, a conversão destes sucessivos contratos ou relações de trabalho a termo num contrato ou relação de trabalho por tempo indeterminado é suscetível de constituir tal medida, desde que essa conversão não implique uma interpretação *contra legem* do direito nacional.
