



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Oitava Secção)

13 de março de 2014*

«Política social — Diretiva 1999/70/CE — Acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo — Universidades — Professores associados — Contratos de trabalho a termo com renovação sucessiva — Artigo 5.º, n.º 1 — Medidas para evitar o recurso abusivo aos contratos a termo — Conceito de ‘razões objetivas’ para justificar tais contratos — Artigo 3.º — Conceito de ‘contrato de trabalho sem termo’ — Sanções — Direito a uma indemnização — Diferença de tratamento com os trabalhadores com contratos sem termo»

No processo C-190/13,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 267.º TFUE, apresentado pelo Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Espanha), por decisão de 4 de abril de 2013, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 15 de abril de 2013, no processo

Antonio Márquez Samohano

contra

Universitat Pompeu Fabra,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Oitava Secção),

composto por: C. G. Fernlund, presidente de secção, A. Ó Caoimh (relator) e E. Jarašiūnas, juízes,

advogado-geral: M. Szpunar,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

- em representação da Universitat Pompeu Fabra, por E. Arranz Serrano, advogado,
- em representação do Governo espanhol, por M. J. García-Valdecasas Dorrego, na qualidade de agente,
- em representação da Comissão Europeia, por L. Lozano Palacios e D. Martin, na qualidade de agentes,

vista a decisão tomada, ouvido o advogado-geral, de julgar a causa sem apresentação de conclusões,

* Língua do processo: espanhol.

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação dos artigos 3.º e 5.º do Acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999 (a seguir «acordo-quadro»), 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 L 175, p. 43).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe A. Márquez Samohano à sua entidade patronal, a Universitat Pompeu Fabra (a seguir «UPF»), quanto à qualificação dos contratos de trabalho que o vinculavam a esta Universidade.

Quadro jurídico

Direito da União

- 3 Resulta do considerando 14 da Diretiva 1999/70, baseada no artigo 139.º, n.º 2, CE, que as partes signatárias do acordo-quadro pretenderam, com a celebração desse acordo, melhorar a qualidade do trabalho com contrato a termo, garantindo a aplicação do princípio da não discriminação, e estabelecer um quadro para impedir os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo.
- 4 Nos termos do artigo 1.º da Diretiva 1999/70, a mesma tem como objetivo a «aplicação do acordo-quadro [...] [que figura em anexo] celebrado [...] entre as organizações interprofissionais de vocação geral (CES, UNICE e CEEP)».
- 5 Os segundo e terceiro parágrafos do preâmbulo do acordo-quadro têm a seguinte redação:

«As partes signatárias deste acordo reconhecem que os contratos de trabalho sem termo são e continuarão a ser a forma mais comum no que diz respeito à relação laboral entre empregadores e trabalhadores. Reconhecem ainda que os contratos de trabalho a termo respondem, em certas circunstâncias, às necessidades tanto dos empregadores como dos trabalhadores.

O presente acordo estabelece os princípios gerais e os requisitos mínimos relativos aos contratos de trabalho a termo, reconhecendo que a sua aplicação pormenorizada deve ter em conta a realidade e especificidades das situações nacionais, setoriais e sazonais. Afirma ainda a vontade dos parceiros sociais em estabelecerem um quadro-geral que garanta a igualdade de tratamento em relação aos trabalhadores contratados a termo, protegendo-os contra discriminações e a utilização dos contratos de trabalho a termo numa base aceitável tanto para empregadores como para trabalhadores.»

- 6 Os pontos a 8 e 10 das considerações gerais do acordo-quadro têm a seguinte redação:
«8. Considerando que os contratos a termo constituem uma característica do emprego em certos setores, ocupações e atividades, podendo ser da conveniência tanto dos empregadores como dos trabalhadores;

[...]

10. Considerando que o presente acordo remete para os Estados-Membros e para os parceiros sociais a definição das modalidades de aplicação dos seus princípios gerais, requisitos e disposições mínimas a fim de ser considerada a situação em cada Estado-Membro e as circunstâncias de setores e ocupações concretos, incluindo as atividades de carácter sazonal;»
- 7 Segundo o artigo 1.º do acordo-quadro, com a epígrafe «Objetivo», o objetivo deste consiste em, por um lado, melhorar a qualidade do trabalho sujeito a contrato a termo garantindo a aplicação do princípio da não-discriminação e, por outro, estabelecer um quadro para evitar os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo.
- 8 O artigo 2.º do acordo-quadro, com a epígrafe «Âmbito de aplicação», enuncia no seu n.º 1, que este é aplicável aos trabalhadores contratados a termo ou partes numa relação laboral, nos termos definidos pela lei, convenções coletivas ou práticas vigentes em cada Estado-Membro.
- 9 O artigo 3.º do acordo-quadro, com a epígrafe «Definições», prevê:
- «Para efeitos do presente acordo, entende-se por:
1. ‘trabalhador contratado a termo’ o trabalhador titular de um contrato de trabalho ou de uma relação laboral concluído diretamente entre um empregador e um trabalhador cuja finalidade seja determinada por condições objetivas, tais como a definição de uma data concreta, de uma tarefa específica ou de um certo acontecimento.
 2. ‘trabalhador permanente em situação comparável’ um trabalhador titular de um contrato de trabalho ou relação laboral sem termo que, na mesma empresa realize um trabalho ou uma atividade idêntico ou similar, tendo em conta as qualificações ou competências. No caso de não existir nenhum trabalhador permanente em situação comparável na mesma empresa, a comparação deverá efetuar-se com referência à convenção coletiva aplicável ou, na sua falta, em conformidade com a legislação, convenções coletivas ou práticas nacionais.»
- 10 O artigo 4.º do acordo-quadro, com a epígrafe «Princípio da não discriminação», dispõe, no seu n.º1:
- «No que diz respeito às condições de emprego, não poderão os trabalhadores contratados a termo receber tratamento menos favorável do que os trabalhadores permanentes numa situação comparável pelo simples motivo de os primeiros terem um contrato ou uma relação laboral a termo, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferente.»
- 11 O artigo 5.º do acordo-quadro, com a epígrafe «Disposições para evitar os abusos», enuncia:
- «1. Para evitar os abusos decorrentes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo e sempre que não existam medidas legais equivalentes para a sua prevenção, os Estados-Membros, após consulta dos parceiros sociais e de acordo com a lei, acordos coletivos ou práticas nacionais, e/ou os parceiros sociais deverão introduzir, de forma a que se tenham em conta as necessidades de setores e/ou categorias de trabalhadores específicos, uma ou várias das seguintes medidas:
- a) Razões objetivas que justifiquem a renovação dos supramencionados contratos ou relações laborais;
 - b) Duração máxima total dos sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo;
 - c) Número máximo de renovações dos contratos ou relações laborais a termo.

2. Os Estados-Membros, após consulta dos parceiros sociais, e/ou os parceiros sociais, deverão, sempre que tal seja necessário, definirem que condições os contratos de trabalho ou relações de trabalho a termo deverão ser considerados:
 - a) Como ‘sucessivos’;
 - b) Como celebrados sem termo.»

Direito espanhol

Legislação aplicável às Universidades

- ¹² O artigo 48.º da Lei Orgânica 6/2001 das Universidades (Ley Orgánica 6/2001 de Universidades), de 21 de dezembro de 2001 (BOE n.º 307, de 24 de dezembro de 2001, p. 49400), conforme alterado pela Lei Orgânica n.º 7/2007, de 12 de abril de 2007 (BOE n.º 89, de 13 de abril de 2007, a seguir «Lei 6/2001»), prevê:

«1. As Universidades podem recrutar pessoal docente e investigador em regime laboral através das modalidades de contratação laboral específicas do âmbito universitário reguladas nesta lei ou mediante as modalidades previstas no Estatuto dos Trabalhadores [(Estatuto de los Trabajadores)] para a substituição de trabalhadores com direito a manutenção do posto de trabalho. Também poderão contratar pessoal investigador, técnico ou outro pessoal, através de contrato de trabalho por obra ou serviço determinado, para o desenvolvimento de projetos de investigação científica ou técnica.

De igual modo, as Universidades poderão nomear [além disso] professores jubilados nas condições previstas nesta lei.

2. As modalidades de contratação laboral específicas do âmbito universitário são as que se referem aos estatutos de assistente, de professor–doutor com contrato a termo, professor-doutor com contrato sem termo, de professor associado e de professor convidado.

O regime das referidas modalidades de contratação laboral será o que se estabelece nesta Lei e nas suas normas de execução; supletivamente, aplicar-se-á o disposto no texto revisto da Lei do Estatuto dos Trabalhadores [(Ley del Estatuto de los Trabajadores)], aprovado pelo Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de março de 1995 [(BOE n.º 75, de 29 de março de 1995, p. 9654)], e nas suas normas de execução.

[...]»

- ¹³ O artigo 53.º da Lei 6/2001, que tem por epígrafe «Professor associado», dispõe que:

«A contratação de professores associados obedecerá às seguintes disposições:

- a) podem ser contratados especialistas de reconhecida competência que comprovem exercer a sua atividade profissional fora do âmbito académico universitário;
- b) a contratação tem por objetivo o exercício de funções docentes em que colocam à disposição da Universidade os seus conhecimentos e a sua experiência profissional;
- c) a contratação é temporária e a tempo parcial;

d) a duração do contrato é trimestral, semestral ou anual, e pode ser renovada por períodos da mesma duração, desde que se demonstre que a atividade profissional é exercida fora do âmbito académico universitário.»

14 O artigo 20.º do Real Decreto 898/1985, sobre o regime do pessoal docente universitário (Real Decreto 898/1985 sobre el régimen del profesorado universitario), de 30 de abril de 1985 (BOE n.º 146, de 19 de junho de 1985, p. 18927), na versão aplicável aos factos em causa no processo principal, dispõe:

«Artigo 20.º Professores associados

1. As Universidades podem contratar temporariamente, a tempo inteiro ou a tempo parcial, nas condições previstas pelos seus estatutos e dentro das suas previsões orçamentais, professores associados entre especialistas de reconhecida competência que exercem normalmente a sua atividade profissional fora da Universidade.

2. Para efeitos do número anterior, entende-se por exercício normal da atividade profissional, o exercício, fora do âmbito académico universitário, de qualquer atividade profissional remunerada para a qual está habilitado pelo diploma de que é titular o interessado durante um período mínimo de três anos nos cinco anteriores à sua contratação como professor associado por uma Universidade.

Não obstante o disposto no número anterior, e nas condições, eventualmente previstas nos estatutos, as Universidades podem contratar pessoas de reconhecida competência.

[...]

9. Os estatutos das Universidades fixam a duração máxima desses contratos, a possibilidade de renovação, as condições em que podem ocorrer, eventualmente as sucessivas renovações, e o número máximo destas.

[...]

10. O cumprimento do prazo previsto no contrato implica a sua extinção automática, sem necessidade de denúncia prévia, salvo se as partes concordarem previamente com a renovação do contrato pelo período autorizado pelos estatutos ou por um período inferior.

11. A extinção do contrato dos professores associados no termo do prazo convencionado não dá direito a qualquer indemnização, salvo disposição em contrário dos estatutos.

[...]

15. Os contratos dos professores associados terminam não só nas condições previstas no n.º10 do presente artigo, mas também quando o professor contratado atinge a idade da reforma, e nas demais causas que, não constituindo abuso de direito, possam estar previstas nos estatutos.»

15 A Lei 1/2003 das Universidades da Catalunha (Ley 1/2003 de Universidades de Cataluña), de 19 de fevereiro de 2003 (BOE n.º 60, de 11 de março de 2003, p. 9404), prevê:

«Artigo 43.º Composição

1. O corpo docente universitário é constituído pelo pessoal do ensino universitário e pessoal contratado a título permanente ou temporário, em função das categorias previstas na presente lei.

2. No exercício das suas competências, as Universidades devem garantir a identidade dos direitos do pessoal docente contratado a título permanente com os do pessoal docente do ensino universitário, sem prejuízo das disposições da legislação de base do Estado.

Artigo 44.º Docentes contratados

1. Os docentes contratados a título permanente são os catedráticos, os professores agregados e os professores-adjuntos permanentes.

2. Fazem parte da categoria de professores contratados a título temporário, os professores principais, os professores-adjuntos, os assistentes, os professores convidados e os professores jubilados.

[...]

Artigo 50.º Docentes associados

Os professores associados são contratados em regime de dedicação a tempo parcial, com carácter temporário e contratual, entre os especialistas de reconhecida competência que comprovem exercer a sua atividade profissional fora da Universidade, para desenvolver atividades de docência na Universidade. Dispõem de autonomia de ensino no âmbito da sua competência.»

- ¹⁶ Os estatutos da Universidade Pompeu Fabra, aprovados pelo Decreto 209/2003, de 9 de setembro de 2003 (BOE n.º 266, de 6 de novembro de 2003, p. 39397), e alterados pelo Acordo GOV/203/2010, de 9 de novembro de 2010, dispõem:

«Título 6. Pessoal docente

[...]

Capítulo 2. Corpo docente

Artigo 93.º Regime Jurídico

93.1. O corpo docente da [UPF] é regido pela Lei [6/2001] e pelas suas normas de execução, pelas disposições aprovadas pela Generalitat da Catalunha, pela legislação geral dos funcionários, pelos presentes estatutos e pelas suas normas de execução.

93.2. Os docentes contratados são sujeitos às disposições da Lei [6/2001], às da Lei [1/2003, de 19 de fevereiro de 2003,] das Universidades da Catalunha e às suas normas de execução; supletivamente, é aplicável o Estatuto dos Trabalhadores e as suas normas de execução, os presentes estatutos e a convenção coletiva aplicável.

[...]

Secção 1. Docentes contratados Artigo 101.º Categorias e duração dos contratos

[...]

101.3. Os professores associados são contratados a tempo parcial e com carácter temporário entre especialistas de reconhecido mérito que comprovem exercer a sua atividade profissional fora da Universidade, para desenvolver atividades docentes específicas. Os contratos são celebrados pela duração estabelecida na Lei [6/2001], e podem ser renovados por períodos da mesma duração, desde que sejam mantidos os requisitos relativos ao exercício da atividade profissional.»

- 17 O artigo 16.º, n.º 3, da Convenção coletiva para os docentes e os investigadores das Universidades públicas da Catalunha, aplicável ao período compreendido entre 10 de outubro de 2006 a 31 de dezembro de 2009, prevê:

«Quanto ao requisito do exercício da atividade profissional para poder participar nos concursos de recrutamento de professores associados, este requisito considera-se preenchido quando os candidatos comprovem ter exercido uma atividade profissional durante um período mínimo de dois anos nos últimos quatro anos, por conta de outrem ou por conta própria, ou qualquer outra modalidade alternativa que cada Universidade pode convencionar com o correspondente comité de empresa.»

Regulamentação geral aplicável aos trabalhadores com contratos a termo

- 18 O artigo 15.º, n.ºs 3 e 5, do Real Decreto Legislativo 1/1995, que aprova o texto consolidado da Lei do Estatuto dos Trabalhadores, na versão resultante do Real Decreto Legislativo 10/2010 que estabelece medidas urgentes para a reforma do mercado de trabalho (Real Decreto-ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo), de 16 de junho de 2010 (BOE n.º 147, de 17 de junho de 2010, p. 51699, a seguir «Estatuto dos Trabalhadores»), em vigor desde 18 de junho de 2010, dispõe:

«3. Os contratos temporários celebrados com fraude à lei presumem-se celebrados sem termo.

[...]

5. Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1, alínea a), 2, e 3 do presente artigo, os trabalhadores contratados, com ou sem interrupção, por uma duração superior a [24] meses num período de [30] meses, para ocupar um posto de trabalho idêntico ou diferente na mesma empresa ou no mesmo grupo de empresas, tendo celebrado pelo menos dois contratos temporários, seja diretamente ou através da sua colocação à disposição por empresas de trabalho temporário, com as mesmas ou diferentes modalidades contratuais a termo, adquirem o estatuto de trabalhadores permanentes.

[...]»

- 19 A décima quinta disposição adicional do Estatuto dos Trabalhadores, com a epígrafe «Aplicação dos limites de duração do contrato para uma função ou um serviço determinados e para contratos sucessivos nas Administrações Públicas», conforme alterada pelo artigo 1.º, n.º 6, da Lei 35/2010, de 17 de setembro de 2010, que prevê medidas urgentes para a reforma do mercado de trabalho (BOE n.º 227 de 18 de setembro de 2010, p. 79326), que entrou em vigor em 19 de setembro de 2010, tem a seguinte redação:

«1. O disposto no artigo 15.º, n.º 1, alínea a), em matéria de duração máxima do contrato para uma função ou um serviço determinados, e do artigo 15.º, n.º 5, relativo aos limites aos contratos sucessivos, da presente lei, produz efeitos no âmbito das administrações públicas e nos organismos públicos vinculados ou dependentes, sem prejuízo da aplicação dos princípios constitucionais da igualdade, do mérito e da capacidade de acesso ao emprego público, pelo que não será obstáculo ao dever de proceder ao provimento dos postos de trabalho em questão através dos procedimentos ordinários, em conformidade com as disposições previstas na legislação aplicável.

Nessa perspetiva, o trabalhador mantém o posto que ocupava até que se proceda ao seu provimento por aplicação dos processos anteriormente referidos, momento em que se produzirá a extinção da relação laboral, salvo se o referido trabalhador aceder ao emprego público, tendo passado com êxito o processo de seleção correspondente.

[...]

3. Para a aplicação do limite dos contratos sucessivos previsto no artigo 15.º, n.º 5, apenas são tomados em consideração os contratos celebrados no âmbito de cada uma das administrações públicas, excluindo, para esse efeito, os organismos públicos, agências e demais entidades de direito público com personalidade jurídica própria, vinculadas ou dependentes destas últimas. Em todo o caso, o disposto no artigo 15.º, n.º 5, não é aplicável relativamente às modalidades especiais do contrato de trabalho previstas na Lei [6/2001] ou em qualquer outra norma com valor de lei.»

- 20 Por força do Real Decreto-Ley 3/2012, que prevê medidas urgentes para a reforma do mercado de trabalho (Real Decreto-Ley 1/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), de 10 de fevereiro de 2012, a aplicação do artigo 15.º, n.º 5, do Estatuto dos Trabalhadores foi suspensa até 31 de dezembro de 2012.

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

- 21 A. Márquez Samohano celebrou com a UPF um contrato de trabalho como professor associado a tempo parcial durante o período compreendido entre 30 de setembro de 2008 e 29 de setembro de 2009. Este contrato foi renovado três vezes: a primeira vez, até 21 de setembro de 2010, em seguida, até 21 de setembro de 2011 e, por último, até 28 de julho de 2012. Durante a vigência da relação laboral em causa no processo principal, o horário de trabalho do interessado foi alterado, passando a ser de 6 horas semanais no último contrato de trabalho celebrado.
- 22 Em 29 de junho de 2012, a UPF comunicou ao demandante no processo principal que cessaria funções em 28 de julho de 2012.
- 23 Nesse mesmo dia, o demandante apresentou um pedido de renovação do seu contrato de trabalho.
- 24 Em 29 de julho de 2012, o reitor da UPF informou A. Márquez Samohano de que a relação laboral terminaria nesse mesmo dia, uma vez que o contrato de trabalho a termo tinha chegado ao fim, nos termos do artigo 53.º da Lei 6/2001 e do artigo 20.º do Real Decreto 898/1985, e que nem a contratação do interessado, nem a extinção desse contrato estavam feridas de irregularidades.
- 25 O órgão jurisdicional de reenvio precisa que, quando o demandante no processo principal celebrou o seu primeiro contrato de trabalho, assinou uma declaração nos termos da qual constava que pretendia compatibilizar a atividade de professor associado com uma atividade no setor privado. Posteriormente não assinou mais nenhuma declaração nem foi questionado quanto a esse assunto. A. Márquez Samohano comunicou aos seus superiores que o trabalho na Universidade era a sua atividade principal.
- 26 Em 13 de setembro de 2012, o demandante no processo principal propôs, no Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona, uma ação contra a UPF, em que pediu a declaração de nulidade do despedimento ou, a título subsidiário, a declaração da falta de fundamento deste. No essencial, o demandante sustenta que o seu contrato de trabalho e as sucessivas renovações são irregulares e ocorreram com fraude à lei, porque, por um lado, os requisitos legais para que pudesse ser contratado como professor associado não estavam preenchidos e, por outro, porque não se verificavam as circunstâncias previstas na lei nacional para que se pudesse celebrar um contrato a termo.
- 27 Na decisão de reenvio, o Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona refere que, diferentemente da legislação geral aplicável aos contratos de trabalho a termo, a legislação aplicável às Universidades, em especial o artigo 53.º da Lei 6/2011, não contém, no caso da contratação de professores associados, nenhuma medida legal equivalente para impedir o recurso abusivo a sucessivos contratos de trabalho a termo. Esta legislação tão pouco prevê razões objetivas para justificar a renovação dos referidos contratos e não impõe uma duração máxima total nem um número de renovações. Em especial, o artigo 15.º, n.º 5, do Estatuto dos Trabalhadores, segundo o qual os trabalhadores contratados por um

período superior a 24 meses num período de 30 meses podem, em determinadas circunstâncias, obter um contrato de trabalho sem termo, não é aplicável no caso presente. A legislação nacional aplicável às Universidades é incompatível com artigo 5.º do acordo-quadro.

- 28 Por outro lado, o órgão jurisdicional de reenvio salienta que, no setor privado, quando se declara a ilegalidade de um contrato de trabalho a termo, seja em razão do recurso abusivo a contratos sucessivos, seja por fraude à lei, o que implica, por força do artigo 15.º, n.ºs 3 e 5, do Estatuto dos Trabalhadores, que o contrato se presume celebrado sem termo, a relação de trabalho só pode ser extinta pela entidade patronal mediante o despedimento com pagamento das indemnizações legais. Em contrapartida, no setor público, numa situação semelhante, face aos princípios constitucionais da igualdade, do mérito e da competência a que está sujeito o acesso à função pública, a relação de trabalho sem termo assim estabelecida pode terminar, por força do artigo 1.º, n.º 2, da décima quinta disposição adicional do Estatuto dos Trabalhadores, sem o pagamento de qualquer indemnização, dado que o lugar ocupado pelo trabalhador foi provido ou extinto. Assim, os trabalhadores com contratos «sem termo» («por tiempo indefinido») do setor público não são equiparados aos trabalhadores «permanentes» («fijos») desse setor, os quais, enquanto trabalhadores contratados sem limite temporal, beneficiam dos mesmos direitos, quanto aos efeitos da extinção dos contratos de trabalho, que os trabalhadores com contratos sem termo do setor privado. Os primeiros, qualificados por esse órgão jurisdicional de «trabalhadores não permanentes com contrato sem termo» são, portanto, na realidade, tratados do mesmo modo que os trabalhadores com contratos a termo.
- 29 O órgão jurisdicional de reenvio entende que esta noção de «trabalhador não permanente com contrato sem termo» não corresponde à definição de «trabalhador sem termo» que consta do artigo 3.º do acordo-quadro, uma vez que a relação de trabalho se extingue pela ocorrência de um facto ou acontecimento determinado. Por consequência, coloca-se a questão de saber se um trabalhador incluído no referido conceito deve ser tratado, quanto ao direito a uma indemnização no caso de rescisão da relação de trabalho pela entidade patronal, do mesmo modo que um trabalhador permanente do setor público ou que um trabalhador com contrato sem termo do setor privado.
- 30 Nestas circunstâncias, o Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona suspendeu a instância e submeteu ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:
- «1) Deve o artigo 5.º do acordo-quadro [...] ser interpretado no sentido de que se opõe a uma norma legal interna como os artigos 48.º e 53.º da Lei [6/2001], que não estabelece um limite temporal de contratos de trabalho sucessivos, e quando não existe nenhuma medida de direito interno que evite o uso abusivo de sucessivos contratos de trabalho a termo para os professores universitários?
 - 2) Deve o conceito de ‘trabalhador permanente’ definido no artigo 3.º do acordo-quadro [...], ser interpretado no sentido de que se opõe a esta definição uma norma como a 15.ª Disposição adicional, n.º 1, segundo parágrafo, do Estatuto de los Trabajadores (Estatuto dos Trabalhadores) que prevê que o seu contrato de trabalho pode ser extinto quando a Administração contratante proceda ao provimento do posto de trabalho ocupado?
 - 3) Uma vez que existe no direito nacional uma medida adequada para prevenir e punir o uso abusivo dos contratos a termo no setor privado, atribuindo aos trabalhadores a quem se reconheceu o estatuto de trabalhadores sem termo o direito de receber uma indemnização quando se extingue o contrato por causa não imputável ao trabalhador, e não existe nenhuma medida equivalente para o setor público, pode considerar-se que o reconhecimento do mesmo direito de receber a indemnização legalmente estabelecida para os trabalhadores sem termo do setor privado aos trabalhadores sem termo da Administração Pública constitui uma medida adequada nos termos do artigo 5.º do acordo-quadro [...]?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

- 31 Na sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o artigo 5.º do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional, como a que está em causa no processo principal, que permite às Universidades proceder à renovação dos sucessivos contratos de trabalho a termo celebrados com os professores associados, sem qualquer limite quanto à duração máxima e ao seu número de renovações.
- 32 O Governo espanhol alega que essa questão é duplamente inadmissível.
- 33 Por um lado, a questão não tem nenhuma relação com o objeto do litígio no processo principal. Com efeito, na sua ação proposta no órgão jurisdicional de reenvio, o demandante no processo principal limita-se a sustentar que esses contratos de trabalho a termo foram celebrados com fraude à lei, na aceção do artigo 15.º, n.º 3, do Estatuto dos Trabalhadores, porque não estavam preenchidos os requisitos legais para ser contratado como professor associado e não se verificavam as circunstâncias previstas pela lei para poder celebrar um contrato a termo. Ora, a fraude à lei não é objeto do acordo-quadro.
- 34 Por outro lado, sustenta que o acordo-quadro não é aplicável aos contratos de trabalho a termo celebrados com professores associados. Com efeito, não existe, no caso em apreço, nenhum trabalhador com contrato sem termo comparável, no sentido do artigo 4.º do referido acordo-quadro. Além disso, o contrato de trabalho a termo celebrado com um professor associado não pode, pela sua própria natureza, ser objeto de abuso, nos termos do artigo 5.º do acordo-quadro. Com efeito, sendo a atividade desse docente acessória a uma atividade externa de especialista de reconhecida competência, o recurso a contratos sucessivos de trabalho a termo não pode, em caso algum, deixar o interessado em situação de precaridade.
- 35 Deve recordar-se que, segundo jurisprudência assente, as questões relativas à interpretação do direito da União submetidas pelo juiz nacional no quadro regulamentar e factual que ele define sob a sua responsabilidade, e cuja exatidão não compete ao Tribunal de Justiça verificar, gozam de uma presunção de pertinência. A recusa do Tribunal de Justiça em conhecer de um pedido apresentado por um órgão jurisdicional nacional só será possível quando se verifique de forma manifesta que a interpretação solicitada do direito da União não tem nenhuma relação com a realidade ou com o objeto do litígio no processo principal, quando o problema for de natureza hipotética ou ainda quando o Tribunal de Justiça não dispuser dos elementos de facto e de direito necessários para responder de forma útil às questões que lhe são submetidas (v., neste sentido, designadamente, acórdãos de 22 de junho de 2010, Melki e Abdeli, C-188/10 e C-189/10, Colet., p. I-5667, n.º 27, e jurisprudência referida, e de 11 de abril de 2013, Della Rocca, C-290/12, n.º 29).
- 36 Ora, no caso dos autos, importa constatar que, por um lado, independentemente da redação do pedido apresentado pelo demandante no processo principal no órgão jurisdicional de reenvio, resulta claramente dos elementos fornecidos pelo órgão jurisdicional de reenvio que o demandante celebrou vários contratos sucessivos de trabalho a termo, os quais são precisamente objeto do artigo 5.º do acordo-quadro. A interpretação deste artigo é, assim, manifestamente útil para a solução do litígio no processo principal. Por outro lado, a alegação segundo a qual um professor associado, como o demandante, não é abrangido pelo âmbito de aplicação do acordo-quadro afeta a solução quanto ao mérito e não quanto à sua admissibilidade.
- 37 Nestas circunstâncias, há que declarar que a primeira questão é admissível.

- 38 No que se refere ao mérito, deve recordar-se que, resulta do próprio teor do artigo 2.º, n.º 1, do acordo-quadro que o âmbito de aplicação deste é concebido de modo amplo, uma vez que, de maneira geral, visa os «trabalhadores contratados a termo ou partes numa relação laboral, nos termos definidos pela lei, convenções coletivas ou práticas vigentes em cada Estado-Membro». Além disso, a definição do conceito de «trabalhador contratado a termo» na aceção do acordo-quadro, enunciado no seu artigo 3.º, n.º 1, abrange todos os trabalhadores, sem fazer distinção consoante a qualidade pública ou privada da entidade patronal a que estejam vinculados (acórdão de 4 de julho de 2006, Adeneler e o., C-212/04, Colet., p. I-6057, n.º 56, e acórdão Della Rocca, já referido, n.º 34).
- 39 Por conseguinte, um trabalhador, como um professor associado numa Universidade, cujo contrato de trabalho, segundo o direito nacional, deve necessariamente ser celebrado a termo, está abrangido pelo âmbito de aplicação do acordo-quadro.
- 40 A este respeito, não é pertinente, contrariamente ao alegado pelo Governo espanhol, que, para o referido trabalhador, não existe um trabalhador com contrato sem termo comparável ou que esse trabalhador não possa ser objeto de sucessivos contratos de trabalho a termo abusivos. Efetivamente, essas considerações são unicamente pertinentes com vista a identificar a existência de uma possível violação dos artigos 4.º e 5.º do acordo-quadro, que incidem, respetivamente, sobre o respeito do princípio da não discriminação entre trabalhadores com contratos a termo e trabalhadores com contratos sem termo, bem como sobre as medidas no sentido de impedir a utilização abusiva de sucessivos contratos de trabalho a termo. Em contrapartida, essas considerações não são pertinentes para determinar o âmbito de aplicação do acordo-quadro, que é definido no artigo 2.º, n.º 1, lido em conjugação com o seu artigo 3.º, n.º 1.
- 41 Cumpre recordar que o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro tem por objeto implementar um dos objetivos prosseguidos pelo acordo-quadro, ou seja, regular o recurso sucessivo aos contratos ou às relações laborais a termo, considerado como uma fonte potencial de abusos em detrimento dos trabalhadores, prevendo um certo número de normas mínimas de proteção destinadas a evitar a precarização da situação dos trabalhadores assalariados (v. acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 63; acórdão de 23 de abril, Angelidaki e o., C-378/07 a C-380/07, Colet., p. I-3071, n.º 73; e de 26 de janeiro de 2012, Küçük, C-586/10, n.º 25).
- 42 Assim, essa disposição do acordo-quadro impõe aos Estados-Membros, com o objetivo de prevenir a utilização abusiva de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo, a adoção efetiva e coerciva de, pelo menos, uma das medidas que ela enumera, sempre que o seu direito interno não preveja medidas legais equivalentes. As medidas assim enumeradas no n.º 1, alíneas a) a c), do referido artigo, no total de três, referem-se, respetivamente, a razões objetivas que justificam a renovação desses contratos ou relações laborais, à duração máxima total desses contratos de trabalho ou relações laborais sucessivos e ao número de renovações dos mesmos (v. acórdãos, já referidos, Angelidaki e o., n.º 74, e Küçük, n.º 26).
- 43 No caso em apreço, é indiscutível que a legislação aplicável ao demandante no processo principal, em especial os estatutos da UPF, não inclui nenhuma medida legal equivalente, nos termos do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, e não impõe nenhuma limitação no que se refere tanto à duração máxima total como ao número de renovações de contratos de trabalho a termo celebrados pelas Universidades com os professores associados, ao abrigo do referido artigo 5.º, n.º 1, alíneas b) e c).
- 44 Nestas circunstâncias, cabe examinar em que medida a renovação de tais contratos pode ser justificada por uma razão objetiva, nos termos do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro.
- 45 Segundo a jurisprudência o conceito de «razão objetiva» deve ser entendido como visando circunstâncias precisas e concretas que caracterizam uma determinada atividade e, portanto, suscetíveis de justificar, nesse contexto específico, a utilização de sucessivos contratos de trabalho a termo. Essas circunstâncias podem resultar, nomeadamente, da natureza particular das tarefas para a

realização das quais esses contratos foram celebrados e das características inerentes a essas tarefas ou, tal sendo o caso, da prossecução de um objetivo legítimo de política social de um Estado-Membro (acórdãos, já referidos, Angelidaki e o., n.º 96 e jurisprudência referida, e Küçük, n.º 27).

- 46 Em contrapartida, uma disposição nacional que se limitasse a autorizar, de forma geral e abstrata, através de uma norma legislativa ou regulamentar, o recurso a sucessivos contratos de trabalho a termo não seria conforme com as exigências tal como especificadas no número anterior do presente acórdão (acórdãos, já referidos, Angelidaki e o., n.º 97 e jurisprudência referida, e Küçük, n.º 28).
- 47 Com efeito, tal disposição, de natureza puramente formal, não permite destacar critérios objetivos e transparentes para verificar se a renovação desses contratos corresponde efetivamente a uma verdadeira necessidade, é de molde a atingir o objetivo prosseguido e é necessária para esse efeito. Tal disposição comporta, portanto, um risco real de provocar um recurso abusivo a esse tipo de contratos e não é, por isso, compatível com o objetivo e o efeito útil do acordo-quadro (v., neste sentido, acórdãos, já referidos, Angelidaki e o., n.ºs 98, 100 e jurisprudência referida, e Küçük, n.º 29).
- 48 No entanto, resulta da legislação nacional em causa no processo principal, como exposta na decisão de reenvio, que a celebração e a renovação, pelas Universidades, de contratos de trabalho a termo com professores associados, como o demandante no processo principal, são justificadas pela necessidade de confiar a «especialistas de reconhecida competência» que exercem uma atividade profissional fora da Universidade o cumprimento a tempo parcial de atividades docentes específicas, no sentido de estes disponibilizarem os seus conhecimentos e experiência profissional na Universidade, estabelecendo uma parceria entre o meio académico universitário e o meio profissional. Segundo esta regulamentação, o professor associado deve ter exercido uma atividade profissional remunerada baseada no diploma de que é titular, durante um período mínimo de vários anos que antecede a sua contratação pela Universidade. Por outro lado, os contratos de trabalho em causa celebram-se e renovam-se sempre que se mantenha o requisito do exercício da atividade profissional e terminam quando o professor associado em causa atinge a idade da reforma.
- 49 Por conseguinte, sem prejuízo das verificações que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio realizar, já que tem competência exclusiva para interpretar o direito nacional, a referida legislação prevê as circunstâncias precisas e concretas em que se podem celebrar e renovar os contratos de trabalho a termo para efeitos de contratação de professores associados e responde a uma necessidade real.
- 50 Em especial, esses contratos temporários permitem alcançar o objetivo prosseguido, que consiste em enriquecer o ensino universitário, em áreas específicas, pela experiência de especialistas reconhecidos, dado que esses contratos permitem ter em conta a evolução quer das competências dos interessados nas áreas em questão, quer das necessidades das Universidades.
- 51 A este respeito, deve recordar-se que, embora os contratos de trabalho sem termo constituam a forma comum de relação laboral, o próprio acordo-quadro reconhece, como se depreende do segundo e do terceiro parágrafos do seu preâmbulo e dos n.ºs 8 e 10 das suas considerações gerais, que os contratos a termo constituem uma característica do emprego em certos setores, ocupações e atividades (v., nesse sentido, acórdãos Adeneler e o., já referido, n.º 61; de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, Colet., p. I-2483, n.º 86, e de 15 de março de 2012, Sibilio, C-157/11, n.º 38).
- 52 Por outro lado, tendo em conta o facto de que, para ser contratado como professor associado, o interessado deve necessariamente exercer uma atividade profissional fora do âmbito académico universitário e que só pode desempenhar a sua atividade docente a tempo parcial, também não parece que tal contrato de trabalho a termo possa, como tal, prejudicar a finalidade do acordo-quadro, que é de proteger os trabalhadores contra a precariedade em matéria de emprego.

- 53 Por conseguinte, há que declarar que, como alegam todos os interessados que apresentaram observações escritas ao Tribunal de Justiça, a legislação nacional, como a que está em causa no processo principal, que permite às Universidades renovar sucessivos contratos a termo celebrados com professores associados, sem prejuízo das verificações a realizar pelo órgão jurisdicional de reenvio, está em conformidade com o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro.
- 54 Todavia, deve sublinhar-se que, embora a razão objetiva prevista por uma regulamentação nacional como a que está em causa no processo principal possa, em princípio, ser admitida, as autoridades competentes devem velar por que a aplicação concreta dessa legislação nacional, tendo em conta as particularidades da atividade em causa e as condições do seu exercício, seja conforme às exigências do acordo-quadro. Quando da aplicação da disposição em causa do direito nacional, essas autoridades devem, portanto, estar em condições de destacar critérios objetivos e transparentes para verificar se a renovação desses contratos corresponde efetivamente a uma verdadeira necessidade e é de molde a atingir o objetivo prosseguido e necessário para esse efeito (v. acórdão Küçük, já referido, n.º 34).
- 55 A este propósito, deve recordar-se que a renovação de contratos e de relações laborais a termo para cobrir necessidades que têm, de facto, um caráter não provisório, mas, bem pelo contrário, permanente e durável, não é justificada na aceção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro (v., designadamente, acórdão Küçük, já referido, n.º 36).
- 56 Com efeito, essa utilização dos contratos ou relações laborais a termo iria diretamente contra a premissa na qual se funda o acordo-quadro, a saber, de que os contratos de trabalho sem termo constituem a forma comum das relações laborais, mesmo que os contratos a termo constituam uma característica do emprego em certos setores ou para determinadas ocupações e atividades (v. acórdãos, já referidos, Adeneler e o., n.º 61 e Küçük, n.º 37).
- 57 A mera circunstância de se renovarem os contratos de trabalho a termo celebrados com professores associados para satisfazer uma necessidade permanente ou recorrente das Universidades na matéria e que tal necessidade não possa ser satisfeita no âmbito de um contrato sem termo não permitem, todavia, excluir a existência de uma razão objetiva, nos termos do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, dado que a natureza da atividade docente em questão e as características inerentes a essa atividade podem justificar, no contexto em causa, a utilização de contratos de trabalho a termo. Ainda que os contratos de trabalho a termo celebrados com os professores associados cubram uma necessidade permanente das Universidades, porque o professor associado contratado, em regime de contrato de trabalho a termo, realiza tarefas bem definidas que fazem parte das atividades habituais das Universidades, não é menos verdade que a necessidade de contratação de professores associados permanece temporária, na medida em que se presume que esse professor retomará a sua atividade a tempo inteiro no fim do seu contrato (v., nesse sentido, acórdão Küçük, já referido, n.ºs 38 e 50).
- 58 Em contrapartida, os contratos de trabalho a termo, como os que estão em causa no processo principal, não podem ser renovados para o desempenho permanente e duradouro, ainda que a tempo parcial, das atividades docentes incluídas normalmente na atividade do pessoal docente permanente.
- 59 Assim, cabe a todas as autoridades do Estado-Membro em causa, incluindo as jurisdições nacionais, assegurar, no quadro das suas respetivas competências, a observância do disposto no artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro, verificando concretamente que a renovação de sucessivos contratos ou relações laborais a termo celebrados com os professores associados visa cobrir necessidades provisórias e que uma disposição como a que está em causa no processo principal não é utilizada, de facto, para satisfazer necessidades permanentes e duradouras das Universidades em matéria de contratação de pessoal docente (v., por analogia, acórdãos, já referidos, Angelidaki e o., n.º 106, e Küçük, n.º 39).

60 Tendo em conta todas as considerações precedentes, há que responder à primeira questão que o artigo 5.º do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional, como a que está em causa no processo principal, que permite às Universidades procederem à renovação dos sucessivos contratos de trabalho a termo celebrados com professores associados, sem qualquer limitação quanto à duração máxima e ao seu número de renovações, desde que tais contratos, o que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar, se justifiquem por uma razão objetiva, no sentido do n.º 1, alínea a), desse artigo. Não obstante, cabe também ao órgão jurisdicional nacional verificar concretamente se, no processo principal, a renovação dos sucessivos contratos de trabalho a termo em causa visava efetivamente satisfazer as necessidades provisórias e se uma legislação como a que está em causa no processo principal não foi utilizada, de facto, para satisfazer necessidades permanentes e duradouras em matéria de contratação do pessoal docente.

Quanto às segunda e terceira questões

61 Nas segunda e terceira questões, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o artigo 3.º do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional, como a prevista no artigo 1.º, n.º 2, da décima quinta disposição adicional do Estatuto dos Trabalhadores, em virtude da qual os trabalhadores do setor público empregados ao abrigo de contratos de trabalho a termo que tenham excedido a duração máxima fixada no seu artigo 15.º, n.º 5, estão sujeitas ao regime específico dos trabalhadores «não permanentes com contratos sem termo», por força do qual, quando a entidade patronal provê o lugar por aplicação dos seus processos de concurso, a sua relação laboral extingue-se automaticamente, sem direito a uma indemnização, quando tanto os trabalhadores com contratos sem termo do setor privado, como os trabalhadores permanentes do setor público teriam direito, num caso semelhante, a uma indemnização por despedimento.

62 Deve declarar-se que, como sustentaram todos os interessados que apresentaram observações escritas ao Tribunal de Justiça, estas questões são irrelevantes para a solução do litígio no processo principal, dado que têm carácter hipotético.

63 Com efeito, mesmo admitindo que possa ser constatado um recurso abusivo à utilização de sucessivos contratos de trabalho a termo no processo principal, o próprio órgão jurisdicional de reenvio referiu na sua decisão, como resulta dos n.ºs 27 e 43 do presente acórdão, e como postula o teor da primeira questão, que a transformação desses contratos em contratos de trabalho sem termo, como prevista no artigo 15.º, n.º 5, do Estatuto dos Trabalhadores, não é aplicável a um professor associado, como o demandante no processo principal.

64 Por conseguinte, em conformidade com a jurisprudência recordada no n.º 35 do presente acórdão, a segunda e terceira questões são inadmissíveis.

Quanto às despesas

65 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional nacional, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efetuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Oitava Secção) declara:

O artigo 5.º do 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, deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional, como a

que está em causa no processo principal, que permite às Universidades procederem à renovação dos sucessivos contratos de trabalho a termo celebrados com professores associados, sem qualquer limitação quanto à duração máxima e ao seu número de renovações, desde que tais contratos, o que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar, se justifiquem por uma razão objetiva, no sentido do n.º 1, alínea a), desse artigo. Não obstante, cabe também ao órgão jurisdicional nacional verificar concretamente se, no processo principal, a renovação dos sucessivos contratos de trabalho a termo em causa visava efetivamente satisfazer as necessidades provisórias e se uma legislação como a que está em causa no processo principal não foi utilizada, de facto, para satisfazer necessidades permanentes e duradouras em matéria de contratação do pessoal docente.

Assinaturas