



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção)

15 de dezembro de 2022*

«Reenvio prejudicial — Política social — Contratos de trabalho a termo —
Diretiva 1999/70/CE — Acordo-quadro — Princípio da não discriminação —
Medidas destinadas a evitar a utilização abusiva de sucessivos contratos de trabalho a termo —
Relação laboral a termo de direito público — Investigadores universitários»

Nos processos apensos C-40/20 e C-173/20,

que têm por objeto pedidos de decisão prejudicial apresentados, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Consiglio di Stato (Conselho de Estado, em formação jurisdicional, Itália), por Decisões de 10 de janeiro de 2020, que deram entrada no Tribunal de Justiça em 27 de janeiro de 2020 e em 23 de abril de 2020, nos processos

AQ,

BO,

CP (C-40/20),

AZ,

BY,

CX,

DW,

EV,

FU,

GJ (C-173/20),

contra

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca — MIUR,

* Língua do processo: italiano.

Università degli studi di Perugia,

sendo intervenientes:

Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil,

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),

Cipur — Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo,

Anief — Associazione Professionale e Sindacale (C-40/20),

HS,

IR,

JQ,

KP,

LO,

MN,

NM,

OZ,

PK,

QJ,

RI,

SH,

TG,

UF,

WE,

XC,

YD (C-173/20),

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção),

composto por: P. G. Xuereb, presidente de secção, A. Kumin (relator) e I. Ziemele, juízes,

advogado-geral: N. Emiliou,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de AQ, BO, CP, AZ, BY, CX, DW, EV, FU, GJ, HS, IR, JQ, LO, MN, NM, OZ, PK, QJ, RI, SH, TG, UF, XC e YD, por F. Dinelli e G. Grüner, avvocati,
- em representação da Federazione Lavoratori della Conoscenza Cgil e da Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), por F. Americo, A. Andreoni e I. Barsanti Mauceri, avvocati,
- em representação da Cipur — Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo, por F. Dinelli e G. Grüner, avvocati,
- em representação da Anief — Associazione Professionale e Sindacale, por V. De Michele, S. Galleano e W. Miceli, avvocati,
- em representação do Governo italiano, por G. Palmieri, na qualidade de agente, assistida por A. Berti Suman, procuratore dello Stato, C. Colelli e L. Fiandaca, avvocati dello Stato,
- em representação da Comissão Europeia, por N. Ruiz García e A. Spina, na qualidade de agentes,

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

profere o presente

Acórdão

- 1 Os pedidos de decisão prejudicial têm por objeto a interpretação do artigo 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 no 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 (JO 1999, L 175, p. 43).
- 2 Estes pedidos foram apresentados no âmbito de litígios que opõem, por um lado, AQ, BO e CP (processo C-40/20) e, por outro, AZ, BY, CX, DW, EV, FU e GJ (processo C-173/20), investigadores universitários, à Presidenza del Consiglio dei Ministri (Presidência do Conselho de Ministros, Itália), ao Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca — MIUR (Ministério da Educação, do Ensino Superior e da Investigação, Itália) e à Università degli studi di Perugia (Universidade de Perúgia, Itália) a respeito da recusa em converter os seus contratos a termo em contratos sem termo ou de admitir que sejam avaliados para efeitos da sua inscrição na lista dos professores associados.

Quadro jurídico

Direito da União

3 O considerando 14 da Diretiva 1999/70 tem a seguinte redação:

«As partes signatárias pretenderam celebrar um acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo enunciando os princípios gerais e as prescrições mínimas em matéria de contratos e relações de trabalho a termo. Manifestaram a sua vontade de melhorar a qualidade do trabalho com contrato a termo, garantindo a aplicação do princípio da não discriminação, e de estabelecer um quadro para impedir os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo.»

4 O segundo parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro enuncia que as partes signatárias do mesmo «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 [e que] os contratos de trabalho a termo respondem, em certas circunstâncias, às necessidades tanto dos empregadores como dos trabalhadores».

5 Nos termos do artigo 1.º do acordo-quadro:

«O objetivo do presente acordo-quadro consiste em:

- a) Melhorar a qualidade do trabalho sujeito a contrato a termo garantindo a aplicação do princípio da não discriminação;
- b) Estabelecer um quadro para evitar os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo.»

6 O artigo 3.º do acordo-quadro, sob a epígrafe «Definições», prevê:

- «1. Para efeitos do presente acordo, entende-se por “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. Para efeitos do presente acordo, entende-se por “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.»

- 7 O artigo 4.º do acordo-quadro, sob a epígrafe «Princípio da não discriminação», dispõe, no seu n.º 1:

«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.»

- 8 O artigo 5.º do acordo-quadro, sob 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, [definir em] que condições os contratos de trabalho ou relações de trabalho a termo deverão ser considerados:

- a) Como sucessivos;
- b) Como celebrados sem termo.»

- 9 O artigo 8.º do acordo-quadro, sob a epígrafe «Disposições de aplicação», tem a seguinte redação:

«1. Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais poderão manter ou estabelecer disposições mais favoráveis aos trabalhadores do que as previstas no presente [acordo-quadro].

[...]

Direito italiano

- 10 O artigo 22.º da legge n.º 240 — Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario (Lei n.º 240 que Aprova Normas em Matéria de Organização das Universidades, do Pessoal Académico e Recrutamento, bem como Delegação no Governo com Vista ao Incentivo da Qualidade e Eficiência do Sistema Universitário), de 30 de dezembro de 2010 (suplemento ordinário da GURI n.º 10, de 14 de janeiro de 2011), na versão aplicável aos factos nos processos principais (a seguir «Lei n.º 240/2010»), sob a epígrafe «Subvenções à investigação», dispõe, no seu n.º 9:

«A duração total das relações de trabalho estabelecidas com os titulares das subvenções previstas no presente artigo e dos contratos referidos no artigo 24.º, incluindo com diferentes universidades, públicas, não públicas ou virtuais, bem como com os organismos referidos no n.º 1 do presente artigo, com a mesma pessoa, nunca poderá exceder doze anos, ainda que não consecutivos. Os períodos de

licença de maternidade ou de faltas por motivos de saúde, em conformidade com as regras em vigor, não são tomados em consideração para efeitos do cálculo da duração das referidas relações laborais.»

11 O artigo 24.º desta lei, sob a epígrafe «Investigadores com contrato de trabalho a termo», prevê:

«1. Em função dos recursos disponíveis para a programação, as universidades podem, para as suas atividades de investigação, docência, docência complementar e serviços aos estudantes, celebrar contratos de trabalho a termo. O contrato define, com base nos regulamentos da universidade, as modalidades de exercício das atividades de docência, docência complementar, serviços aos estudantes e investigação.

2. Os destinatários são escolhidos através de processos públicos de seleção organizados pelas universidades através de um regulamento, na aceção da Lei n.º 168, de 9 de maio de 1989, com respeito pelos princípios enunciados na Carta Europeia do Investigador, anexa à Recomendação da Comissão de 11 de março de 2005 (2005/251/CE) [...]

3. Os contratos apresentam as seguintes características:

a) contratos com a duração de três anos, prorrogáveis uma única vez por apenas dois anos, mediante avaliação positiva prévia das atividades de docência e de investigação desenvolvidas, com base em modalidades, critérios e parâmetros definidos por decreto ministerial; estes contratos podem igualmente ser celebrados com a mesma pessoa em instituições distintas;

b) contratos com a duração de três anos, reservados a candidatos que tenham celebrado um contrato nos termos da alínea a), que tenham obtido a habilitação científica nacional para exercerem as funções de professor de primeiro ou de segundo grau, referida no artigo 16.º da presente lei, que possuam o título de especialização médica ou que, durante pelo menos três anos, ainda que não consecutivos, tenham beneficiado de subvenções para investigação na aceção do artigo 51.º, n.º 6, da Lei n.º 449, de 27 de dezembro de 1997, das subvenções de investigação referidas no artigo 22.º da presente lei ou das bolsas de pós-doutoramento referidas no artigo 4.º da Lei n.º 398, de 30 de novembro de 1989, ou de contratos, subvenções ou bolsas semelhantes em universidades estrangeiras.

[...]

5. Em função dos recursos disponíveis para a programação, durante o terceiro ano dos contratos referidos no n.º 3, alínea b), a universidade avalia os titulares do contrato que tenham obtido a habilitação científica referida no artigo 16.º com vista à sua inscrição na lista de professores associados referida no artigo 18.º, n.º 1, alínea e). Em caso de avaliação positiva, no termo do contrato, o seu titular é inscrito na lista de professores associados. A avaliação é efetuada em conformidade com padrões de qualidade reconhecidos a nível internacional, definidos pelo regulamento da universidade no âmbito dos critérios fixados por decreto ministerial. A programação referida no artigo 18.º, n.º 2, assegura a disponibilidade dos recursos necessários em caso de avaliação positiva. O procedimento é publicado na página Internet da universidade.

6. Em função dos recursos disponíveis para a programação, sem prejuízo do disposto no artigo 18.º, n.º 2, entre a data de entrada em vigor da presente lei e 31 de dezembro do oitavo ano seguinte, o procedimento previsto no n.º 5 pode ser utilizado para inscrever na lista dos professores de primeiro e segundo grau, os professores de segundo grau e os investigadores recrutados sem termo na mesma universidade que tenham obtido a habilitação científica referida

no artigo 16.º Para o efeito, as universidades podem utilizar, no máximo, metade dos recursos equivalentes aos necessários para preencher os lugares disponíveis de professores titulares. A partir do nono ano, a Universidade pode utilizar os correspondentes recursos até metade dos lugares disponíveis de professores titulares para as inscrições referidas no n.º 5.

[...]

8. O vencimento dos titulares dos contratos referidos no n.º 3, alínea a), é igual ao vencimento inicial dos investigadores seniores, em função do seu regime de contratação. No que diz respeito aos titulares dos contratos referidos no n.º 3, alínea b), o vencimento anual bruto global é igual ao vencimento inicial dos investigadores seniores que trabalham a tempo inteiro e pode ser majorado em 30 %, no máximo.

9. Os contratos a que se refere o presente artigo não conferem quaisquer direitos no que se refere ao recrutamento. A execução do contrato referido nas alíneas a) e b) do n.º 3 confere prioridade nos concursos de acesso às administrações públicas.»

- 12 A Legge n.º 124 — Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (Lei n.º 124 Relativa à Reorganização das Administrações Públicas), de 7 de agosto de 2015 (GURI n.º 187, de 13 de agosto de 2015, a seguir «Lei n.º 124/2015»), que estabelece, nomeadamente, regras de delegação legislativa em matéria de reorganização do direito do trabalho aplicável aos trabalhadores das administrações públicas, prevê, no seu artigo 17.º, n.º 1:

«Os decretos legislativos para a reorganização da regulamentação do emprego nas administrações públicas e os respetivos perfis de organização administrativa serão adotados, após consulta dos sindicatos mais representativos, no prazo de dezoito meses a contar da data de entrada em vigor da presente lei, no respeito dos princípios e critérios diretores seguintes, que acrescem aos referidos no artigo 16.º:

a) [a] instituição, nos processos de concurso público, de mecanismos de avaliação que permitam valorizar a experiência profissional adquirida pelas pessoas que tiveram relações de trabalho flexíveis com as administrações públicas [...]

[...]

o) a organização de formas de trabalho flexíveis, prevendo situações limitadas e exaustivas, caracterizadas pela sua compatibilidade com a especificidade das relações de trabalho dos trabalhadores das administrações públicas, bem como com as exigências em matéria de organização e funcionalidade destas últimas, a fim de evitar a precariedade do emprego;

[...]»

- 13 O artigo 20.º do decreto legislativo n.º 75 — Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n.º 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n.º 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (Decreto Legislativo n.º 75, que Introduce Alterações e Aditamentos ao Decreto Legislativo n.º 165, de 30 de março de 2001, em Conformidade com o Artigo 16.º, n.º 1, Alínea a), e n.º 2, Alíneas b), c), d) e e), e com o Artigo 17.º, n.º 1, Alíneas a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z), da Lei n.º 124, de

7 de agosto de 2015, em Matéria de Reorganização das Administrações Públicas), de 25 de maio de 2017 (GURI n.º 130, de 7 de junho de 2017, a seguir «Decreto Legislativo n.º 75/2017»), sob a epígrafe «Combate à precariedade no emprego nas Administrações Públicas», enuncia:

«1. Para combater a precariedade no emprego, reduzir o recurso aos contratos a termo e valorizar as competências profissionais adquiridas pelo pessoal com contrato de trabalho a termo, as administrações podem, entre 2018 e 2020, em coerência com o plano trienal de necessidades referido no artigo 6.º, n.º 2, e mediante indicação da cobertura financeira, contratar sem termo pessoal não dirigente que cumpra os seguintes requisitos:

- a) estar ao serviço após a data da entrada em vigor da Lei n.º 124 de 2015 com contratos a termo junto da entidade administrativa que procede ao recrutamento ou, no caso das administrações municipais que exerçam funções de forma associada, junto das administrações cujos serviços estão associados;
- b) ter sido contratado a termo para as mesmas atividades desenvolvidas, por concurso, mesmo se levado a cabo por uma administração pública diferente da que procede ao recrutamento;
- c) ter cumprido, em 31 de dezembro de 2017, ao serviço da entidade administrativa referida na alínea a) que procede ao recrutamento, pelo menos três anos de serviço, ainda que não consecutivos, nos últimos oito anos.

2. No mesmo período de 2018 a 2020, as administrações podem organizar, em coerência com o plano trienal de necessidades referido no artigo 6.º, n.º 2, e sem prejuízo da garantia de um acesso adequado do exterior, após indicação da cobertura financeira, procedimentos concursais reservados, até ao máximo de 50 % dos lugares disponíveis, ao pessoal não dirigente que cumpra os seguintes requisitos:

- a) ser titular, após a data de entrada em vigor da Lei n.º 124 de 2015, de um contrato de trabalho flexível na administração que organiza o concurso;
- b) ter cumprido, em 31 de dezembro de 2017, pelo menos três anos de contrato, ainda que não consecutivos, nos últimos oito anos, na administração que organiza o concurso.

[...]

8. As administrações podem prorrogar as relações laborais flexíveis com as pessoas que participem nos procedimentos referidos nos n.ºs 1 e 2, até à sua conclusão, no limite dos recursos disponíveis na aceção do artigo 9.º, n.º 28, do Decreto-Lei n.º 78 de 31 de maio de 2010, convertido, com alterações, na Lei n.º 122, de 30 de julho de 2010.

9. O presente artigo não se aplica ao recrutamento de pessoal docente e administrativo, técnico e auxiliar (ATA) junto dos estabelecimentos de ensino do Estado. [...] O presente artigo também não se aplica aos contratos de disponibilização de pessoal a administrações públicas.»

- 14 O artigo 5.º, n.º 4-A, do decreto legislativo n.º 368 — Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (Decreto Legislativo n.º 368, Relativo à Implementação da Diretiva 1999/70/CE Respeitante ao

Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP Relativo a Contratos de Trabalho a Termo), de 6 de setembro de 2001 (GURI n.º 235, de 9 de outubro de 2001, a seguir «Decreto Legislativo n.º 368/2001»), que transpõe a Diretiva 1999/70 para a ordem jurídica italiana, enunciava:

«Sem prejuízo do regime dos contratos sucessivos previsto nos números anteriores, quando, em consequência de uma sucessão de contratos a termo para o exercício de funções equivalentes, a relação laboral entre o mesmo empregador e o mesmo trabalhador tenha excedido, no total, trinta e seis meses, incluindo prorrogações e renovações, independentemente dos períodos de interrupção decorridos entre um contrato e outro, considera-se que essa relação é uma relação laboral sem termo em aplicação do n.º 2 [...]»

- 15 Esta disposição foi reproduzida, em substância, e mantida em vigor pelo artigo 19.º do decreto legislativo n.º 81 — Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n.º 183 (Decreto Legislativo n.º 81 sobre o Regime Jurídico dos Contratos de Trabalho e Revisão da Legislação em Matéria de Obrigações Profissionais, em Conformidade com o Artigo 1.º, n.º 7, da Lei n.º 183, de 10 de dezembro de 2014), de 15 de junho de 2015 (suplemento ordinário da GURI n.º 144, de 24 de junho de 2015, a seguir «Decreto Legislativo n.º 81/2015»), sob a epígrafe «Fixação do prazo e duração máxima», em vigor desde 25 de junho de 2015. Por força desta disposição, uma vez excedido o prazo máximo de 36 meses, independentemente de se tratar de um contrato único ou de contratos sucessivos celebrados para o exercício de funções do mesmo nível e com o mesmo estatuto legal, «o contrato é convertido num contrato sem termo a contar da data em que esse prazo foi excedido».
- 16 Todavia, em conformidade com o artigo 10.º, n.º 4-A, do Decreto Legislativo n.º 368/2001, o artigo 5.º, n.º 4-A, do mesmo decreto legislativo não se aplica em certos casos. Os contratos em causa nos processos principais enquadram-se nesses casos, por força do artigo 29.º, n.º 2, alínea d), do Decreto Legislativo n.º 81/2015, que prevê expressamente, entre as exclusões do âmbito de aplicação do artigo 5.º, n.º 4-A do Decreto Legislativo n.º 368/2001, os contratos a termo celebrados em aplicação da Lei n.º 240/2010.
- 17 Além disso, o artigo 29.º, n.º 4, do Decreto Legislativo n.º 81/2015 prevê que as disposições do artigo 36.º do decreto legislativo n.º 165 — Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (Decreto Legislativo n.º 165 Relativo às Regras Gerais de Organização do Trabalho nas Administrações Públicas), de 30 de março de 2001 (suplemento ordinário da GURI n.º 106, de 9 de maio de 2001, a seguir «Decreto Legislativo n.º 165/2001») permanecem inalteradas.
- 18 O artigo 36.º do Decreto Legislativo n.º 165/2001, conforme alterado pelo Decreto Legislativo n.º 75/2017, sob a epígrafe «Pessoal com contrato a termo ou contratado no âmbito de relações laborais flexíveis», prevê:

«1. Para as exigências relacionadas com as suas necessidades correntes, as administrações públicas contratam exclusivamente através de contratos de trabalho sem termo [...]

[...]

5. Em todo o caso, a violação de normas imperativas relativas ao recrutamento ou ao emprego de trabalhadores, por parte das administrações públicas, não pode implicar a criação de relações laborais sem termo com as mesmas administrações públicas, sem prejuízo da responsabilidade e

das sanções em que estas podem incorrer. O trabalhador em causa tem direito à reparação do prejuízo resultante da prestação de trabalho efetuada em violação de normas imperativas [...]

[...]

5-C Os contratos de trabalho a termo celebrados em violação do presente artigo são nulos e determinam a responsabilidade da administração. Os dirigentes que atuem em violação do disposto no presente artigo são igualmente responsáveis, na aceção do artigo 21.º Não serão atribuídos prémios de produtividade aos dirigentes responsáveis por irregularidades na utilização do trabalho flexível.»

Litígios nos processos principais e questões prejudiciais

- 19 Cada um dos recorrentes nos processos principais relativos aos processos C-40/20 e C-173/20 celebrou com a Universidade de Perúgia um contrato de investigador com a duração de três anos, nos termos do artigo 24.º, n.º 3, alínea a), da Lei n.º 240/2010. Os recorrentes beneficiaram de uma prorrogação do respetivo contrato por dois anos.
- 20 Os recorrentes nos processos principais, que já estavam em funções no momento da entrada em vigor da Lei n.º 124/2015, pediram à Universidade de Perúgia, invocando o artigo 20.º, n.º 1, do Decreto Legislativo n.º 75/2017, que implementasse o processo de recrutamento para a sua contratação sem termo.
- 21 A Universidade de Perúgia indeferiu estes pedidos por notas de 11 e 19 de abril de 2018, com o fundamento de que, em conformidade com a circular n.º 3, de 23 de novembro de 2017, da Presidência do Conselho de Ministros, relativa à estabilização do emprego precário nas administrações públicas (a seguir «Circular n.º 3/2017»), a regulamentação contida no artigo 20.º do Decreto Legislativo n.º 75/2017 em nada alterava a relação de trabalho dos professores e dos investigadores universitários, cujo contrato de direito público não estava sujeito aos procedimentos de estabilização dos empregos precários.
- 22 Os recorrentes nos processos principais interpuseram recursos para o Tribunale amministrativo regionale per l'Umbria (Tribunal Administrativo Regional da Úmbria, Itália) a fim de impugnam estas decisões, bem como a Circular n.º 3/2017. Alegaram, nomeadamente, que o artigo 20.º do Decreto Legislativo n.º 75/2017 não excluía os investigadores universitários contratados a termo do processo de estabilização dos empregos precários, uma vez que, caso contrário, esta disposição deveria ser considerada inconstitucional e contrária ao direito da União, mais concretamente ao acordo-quadro.
- 23 Após ter apensado, para efeitos da apreciação de mérito, os recursos interpostos pelos recorrentes nos processos principais, respetivamente, no processo C-40/20 e no processo C-173/20, o Tribunale amministrativo regionale per l'Umbria (Tribunal Administrativo Regional da Úmbria) negou provimento aos referidos recursos com o fundamento de que o procedimento previsto no artigo 20.º, n.º 1, do Decreto Legislativo n.º 75/2017 constituía, mesmo à luz do parecer do Consiglio di Stato (Conselho de Estado, em formação jurisdicional, Itália), de 11 de abril de 2017, uma exceção pertinente ao princípio do concurso público, cujo caráter imperativo tinha sido sempre consagrado pela Corte costituzionale (Tribunal Constitucional, Itália) e pela jurisprudência social e administrativa. Esse procedimento deve, portanto, ser analisado como um

- dispositivo excecional, a ponto de estar sujeito não só aos princípios da razão e da proporcionalidade mas também aos limites de programação e de financiamento aplicáveis a toda a Função Pública.
- 24 Em todo o caso, mesmo que os investigadores universitários que celebraram um contrato a termo não estejam expressamente excluídos dos seus destinatários, o referido procedimento não é aplicável a esta categoria de trabalhadores, cujas relações são regidas pelas regras especificamente previstas para a Universidade e para a investigação científica.
- 25 Os recorrentes nos processos principais interpuseram recurso para o Consiglio di Stato (Conselho de Estado, em formação jurisdicional).
- 26 Esse órgão jurisdicional considera que a resolução dos litígios nos processos principais pressupõe que seja previamente decidida a questão da compatibilidade do sistema de recrutamento dos investigadores universitários com o direito da União.
- 27 A este respeito, o referido órgão jurisdicional recorda, a título preliminar, que o objetivo essencial do acordo-quadro e dos mecanismos de proteção que o mesmo prevê não é excluir o contrato a termo, mas o recurso abusivo a esse instrumento. Além disso, formula reservas quanto à aplicação automática destes mecanismos nos domínios da autoridade pública em geral e da investigação científica em particular, uma vez que se trata de domínios regulamentados na ordem jurídica nacional com base em princípios constitucionais.
- 28 O órgão jurisdicional de reenvio sublinha que, tendo em conta as especificidades da investigação científica universitária, uma relação laboral a termo, ainda que seja consecutiva ou próxima de uma relação anterior entre as mesmas partes, que esteja ligada de um modo geral às questões de investigação científica, ou mesmo que se prolongue além do período máximo previsto no artigo 19.º, n.º 1, do Decreto Legislativo n.º 81/2015, não é necessariamente a simples prorrogação oculta e abusiva da primeira relação laboral.
- 29 Assim, o recrutamento do pessoal afeto à investigação científica universitária com base em contratos a termo encontra justificação objetiva no caráter *a priori* imprevisível da natureza e do número de linhas de investigação que poderão ser implementadas, bem como do tipo, duração e conteúdo dessa atividade de docência. Em ambos os casos, as necessidades são de facto temporárias, uma vez que não são permanentes, e inscrevem-se em espaços temporais não necessariamente fechados ou suscetíveis de se estender por um período tão longo.
- 30 Todavia, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre uma possível não conformidade da legislação em causa nos processos principais com o direito da União.
- 31 A título preliminar, considera que a manutenção dos dois estatutos de investigadores contratados a termo, referidos no artigo 24.º, n.º 3, da Lei n.º 240/2010, poderia entrar em conflito com o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro. Com efeito, os critérios «objetivos e transparentes» exigidos por este não figuram no artigo 24.º, n.º 1, desta lei, que exige simplesmente que o contrato a termo seja compatível com os «recursos disponíveis para a programação». Ora, resulta da jurisprudência, nomeadamente do Acórdão de 26 de novembro de 2014, Mascolo e o. (C-22/13, C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401), que, embora considerações de ordem orçamental para a recusa da manutenção do emprego possam estar na base das opções de política social de um Estado-Membro e influenciar a natureza ou o alcance das medidas de proteção social que este pretenda adotar, não constituem todavia, em si mesmas, um objetivo

prosseguido por essa política e, portanto, não podem justificar a inexistência de medidas preventivas do recurso abusivo aos contratos de trabalho a termo sucessivos, na aceção do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro.

- 32 Além disso, não se pode considerar que o facto de subordinar a eventual renovação por dois anos a uma simples «avaliação positiva das atividades de docência e de investigação realizadas» cumpre o requisito de que a universidade defina e aplique critérios objetivos e transparentes para verificar se a renovação desses contratos responde efetivamente a uma verdadeira necessidade e se é suscetível de alcançar o objetivo prosseguido.
- 33 Por último, a violação dos princípios do direito da União que resulta da celebração de um primeiro contrato a termo afeta igualmente a renovação desse contrato.
- 34 Por conseguinte, o artigo 24.º, n.º 3, da Lei n.º 240/2010 pode implicar um risco real de recurso abusivo aos contratos a termo e, se assim for, não é compatível com o objetivo e o efeito útil do acordo-quadro.
- 35 Foi nestas circunstâncias que o Consiglio di Stato (Conselho de Estado, em formação jurisdicional) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais, comuns aos processos C-40/20 e C-173/20:

- «1) O artigo 5.º do [acordo-quadro], [sob a epígrafe] “Disposições para evitar os abusos”, conjugado com os considerandos 6 e 7 [da Diretiva 1999/70] e com o artigo 4.º do referido acordo (“Princípio da não discriminação”), bem como à luz dos princípios da equivalência, da efetividade e do efeito útil do direito [da União], opõe-se a uma [legislação] nacional, no caso em apreço, o artigo 24.º, n.º 3, alínea a), e o artigo 22.º, n.º 9, da Lei n.º 240/2010, que permite que as universidades utilizem, em número ilimitado, contratos de investigador a termo com uma duração de três anos, prorrogáveis por dois anos, sem subordinar a sua celebração nem a sua prorrogação a nenhuma razão objetiva relacionada com exigências temporárias ou excecionais da instituição que decide[,] e que prevê, como único limite ao recurso a sucessivas relações a termo com a mesma pessoa, que a respetiva duração não seja superior a doze anos, ainda que não consecutivos?
- 2) O referido artigo 5.º do acordo-quadro, conjugado com os considerandos 6 e 7 da Diretiva [1999/70] e com o referido artigo 4.º do acordo-quadro, bem como à luz do efeito útil do direito [da União], opõe-se a uma [legislação] nacional (no caso em apreço, os artigos 24.º e 29.º, n.º 1, da Lei n.º 240/2010) que permite às universidades recrutar exclusivamente investigadores a termo, sem subordinar a respetiva decisão à existência de exigências temporárias ou excecionais nem estabelecer nenhum limite, mediante a sucessão potencialmente indefinida de contratos a termo, para as exigências correntes de docência e de investigação de tais instituições?
- 3) O artigo 4.º do mesmo acordo-quadro opõe-se a uma regulamentação nacional, como o artigo 20.º, n.º 1, do Decreto Legislativo n.º 75/2017 (conforme interpretado pela [Circular n.º 3/2017]), que, reconhecendo a possibilidade de estabilizar o emprego dos investigadores mediante contratação a termo das entidades públicas de investigação — mas apenas se tiverem atingido pelo menos três anos de serviço até 31 de dezembro de 2017 —, não permite tal possibilidade no que respeita aos investigadores universitários contratados a termo apenas porque o artigo 22.º, n.º 16, do Decreto Legislativo n.º 75/2017 submeteu a respetiva relação laboral, ainda que legalmente fundada num contrato de trabalho

subordinado, ao “regime de direito público”, apesar de o artigo 22.º, n.º 9, da Lei n.º 240/2010 aplicar aos investigadores das entidades de investigação e das universidades a mesma regra de duração máxima que podem ter as relações laborais a termo celebradas com as universidades e com as entidades de investigação, sob a forma dos contratos referidos no artigo 24.º [desta lei] ou das bolsas de investigação previstas no artigo 22.º da mesma lei?

- 4) Os princípios da equivalência, da efetividade e do efeito útil do direito da [União], atendendo ao acordo-quadro referido, bem como o princípio da não discriminação contido no artigo 4.º desse acordo quadro, opõem-se a uma [legislação] nacional [o artigo 24.º, n.º 3, alínea a), da Lei n.º 240/2010 e o artigo 29.º, n.ºs 2, alínea d), e 4, do Decreto Legislativo n.º 81/2015] que, mesmo perante um regime aplicável a todos os trabalhadores do setor público e privado, na última versão contida no Decreto Legislativo n.º 81/2015, e que (a partir de 2018) fixa em 24 meses o limite máximo da duração de uma relação a termo (incluindo as prorrogações e renovações) e subordina a utilização desse tipo de relações laborais na administração pública à existência de “exigências temporárias e excecionais”, autoriza as universidades a recrutar investigadores através de contratos a termo com uma duração de três anos, prorrogáveis por dois anos em caso de avaliação positiva das atividades de investigação e de docência desenvolvidas nesse mesmo período de três anos, sem subordinar a celebração do primeiro contrato nem a sua prorrogação à existência de tais exigências temporárias e excecionais da instituição, permitindo-lhe igualmente, no termo do período de cinco anos, celebrar com a mesma pessoa ou com outras pessoas outro contrato a termo do mesmo tipo, a fim de satisfazer as mesmas exigências de docência e de investigação relacionadas com o contrato anterior?
- 5) O artigo 5.º do referido acordo-quadro, igualmente à luz dos princípios da efetividade e da equivalência e do referido artigo 4.º, opõe-se a que uma [legislação] nacional [o artigo 29.º, n.ºs 2, alínea d), e 4, do Decreto Legislativo n.º 81/2015 e o artigo 36.º, n.ºs 2 e 5, do Decreto Legislativo n.º 165/2001] impeça os investigadores universitários admitidos com contratos a termo com uma duração de três anos e prorrogáveis por mais dois anos (na aceção do referido artigo 24.º, n.º 3, alínea a), da Lei n.º 240/2010) de estabelecer posteriormente uma relação laboral sem termo, dado que não existem outras medidas adequadas, no ordenamento italiano, para prevenir e sancionar os abusos decorrentes da utilização de relações laborais a termo sucessivas por parte das universidades?»

36 Em 23 de abril de 2020, o Consiglio di Stato (Conselho de Estado, em formação jurisdicional) submeteu, no processo C-40/20, uma sexta questão com a seguinte redação:

- «6) O artigo 4.º do [acordo-quadro], com a epígrafe “Princípio da não discriminação”, conjugado com os artigos 20.º e 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, e também à luz dos princípios da equivalência e da eficácia, opõe-se a uma disposição nacional, como o artigo 24.º, n.ºs 5 e 6, da Lei n.º 240 de 2010, que reconhece aos investigadores com contratos a termo a que se refere o artigo 24.º, n.º 3, alínea b), que tenham obtido a habilitação científica nacional prevista no artigo 16.º da mesma lei, e aos investigadores com contratos sem termo, que também tenham obtido a referida habilitação, respetivamente, o direito e a possibilidade (implementada com a afetação de recursos especiais) de serem submetidos — os primeiros, no termo do contrato, os segundos, até 31 de dezembro de 2021 — a um procedimento especial de avaliação para recrutamento na função de professores associados, ao passo que não são reconhecidos um direito ou uma possibilidade análogos aos investigadores com

contratos a termo a que se refere o artigo 24, n.º 3, alínea a), titulares da habilitação científica nacional, apesar de serem trabalhadores chamados a desempenhar, todos sem qualquer distinção, funções idênticas?»

- 37 Por Decisão de 27 de abril de 2020, o presidente do Tribunal de Justiça determinou a apensação dos processos C-40/20 e C-173/20 para efeitos das fases escrita e oral e do acórdão.

Quanto às questões prejudiciais

Observações preliminares

- 38 No âmbito das primeira, quarta, quinta e sexta questões, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre a conformidade de disposições nacionais com, nomeadamente, os princípios da efetividade e da equivalência. Todavia, uma vez que estas disposições nacionais preveem normas substantivas, e não processuais, esses princípios não são pertinentes para responder às referidas questões. Com efeito, tais princípios só são aplicáveis no contexto da salvaguarda dos direitos conferidos aos litigantes pelo direito da União e, por conseguinte, não dizem respeito ao alcance material desses direitos, mas apenas às regras processuais para o seu exercício, sendo estas regras estabelecidas pelo direito nacional (v., neste sentido, Acórdão de 30 de junho de 2016, Câmpean, C-200/14, EU:C:2016:494, n.ºs 46 e 47).

Quanto à primeira parte da primeira questão e à segunda questão

- 39 Com a primeira parte da sua primeira questão e a sua segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 5.º do acordo-quadro se opõe a uma legislação nacional que permite às Universidades celebrar com os investigadores contratos a termo de três anos, prorrogáveis, no máximo, por dois anos, sem subordinar a sua celebração nem a sua prorrogação a razões objetivas ligadas à existência de necessidades temporárias ou excecionais.
- 40 Importa recordar que o artigo 24.º, n.º 3, da Lei n.º 240/2010 prevê dois tipos de contratos para os investigadores universitários, substituindo assim a legislação anterior que tinha concedido a essas pessoas um lugar permanente após terem concluído com sucesso um período experimental de três anos, a saber, os contratos referidos na alínea a) desta disposição (a seguir «contratos de tipo A») e os contratos referidos na alínea b) da mesma (a seguir «contratos de tipo B»), ambos igualmente celebrados por um período de três anos.
- 41 Assim, se, para estas duas categorias de investigadores universitários, o processo de seleção conduzir à celebração de um contrato a termo de três anos, resulta dos pedidos de decisão prejudicial que existem diferenças entre os referidos tipos de contratos.
- 42 Com efeito, a celebração de um contrato de tipo A depende da existência de recursos disponíveis para desenvolver atividades de investigação, docência, docência complementar e serviço aos estudantes. Esse tipo de contrato pode ser prorrogado uma única vez, por um período de dois anos, após avaliação positiva da atividade científica desenvolvida pelo interessado. Em contrapartida, um contrato de tipo B não pode ser prorrogado, mas existe a possibilidade de, no termo daquele período e em função do resultado de uma avaliação adequada, ser proposto ao investigador em causa um lugar de professor associado, correspondente a um contrato sem termo.

- 43 As condições de acesso a cada um desses contratos são também diferentes. Para os contratos de tipo A, basta possuir um título de doutoramento, um título universitário equivalente ou um diploma de especialização médica. Em contrapartida, para os contratos de tipo B é necessário ter trabalhado como investigador em conformidade com o artigo 24.º, n.º 3, alínea a), da Lei n.º 240/2010, ter obtido a habilitação de professor de primeiro ou de segundo grau, ter concluído um período de formação médica ou, ainda, ter passado, pelo menos, três anos em diferentes universidades e ter beneficiado de subvenções de investigação ou de bolsas de estudo.
- 44 Por conseguinte, o facto de ter celebrado um contrato de tipo A permite ter acesso a um contrato de tipo B. Um investigador universitário pode, pois, prosseguir a sua carreira académica, passando de um contrato de tipo A para um contrato de tipo B, o que lhe dará em seguida a possibilidade de ser nomeado professor associado. No entanto, esta nomeação depende do resultado de uma avaliação adequada, não sendo, portanto, automática.
- 45 Daqui resulta que a diferença entre as duas categorias de investigadores universitários reside, em primeiro lugar, nas diferentes condições de admissão para a celebração de um contrato e, em seguida, no facto de os investigadores que beneficiam de um contrato de tipo A não terem diretamente acesso, no âmbito da sua carreira, ao lugar de professor associado, ao passo que aqueles que beneficiam de um contrato de tipo B têm acesso direto a esse lugar.
- 46 No caso em apreço, os recorrentes nos processos principais foram contratados enquanto candidatos aprovados num processo de seleção organizado ao abrigo do artigo 24.º da Lei n.º 240/2010 e, portanto, na sequência de uma avaliação positiva, como exige o n.º 3, alínea a), deste artigo, e tendo em conta os «recursos disponíveis para a programação, para a realização das atividades de investigação, docência, docência complementar e serviços aos estudantes».
- 47 Há que recordar que, segundo o artigo 1.º do acordo-quadro, o seu objetivo 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.
- 48 Para o efeito, a fim de evitar eventuais abusos resultantes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo, o artigo 5.º do acordo-quadro fixa, no seu n.º 1, as medidas que cabe aos Estados-Membros introduzir quando não existam medidas legais equivalentes para a prevenção dos abusos.
- 49 Resulta da redação deste artigo 5.º que este só é aplicável no caso de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo, de modo que um contrato que seja o primeiro ou o único contrato de trabalho a termo não é abrangido pelo n.º 1 do referido artigo. Assim, o acordo-quadro não impõe aos Estados-Membros a adoção de uma medida que exija que qualquer primeiro ou único contrato de trabalho a termo seja justificado por uma razão objetiva [Acórdão de 3 de junho de 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca — MIUR e o. (Investigadores universitários), C-326/19, EU:C:2021:438, n.º 52 e jurisprudência referida].
- 50 Por conseguinte, a celebração de um contrato a termo, como o contrato de tipo A, não é abrangida, enquanto tal, pelo artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, e não se enquadra, portanto, no âmbito de aplicação desta disposição.

- 51 Em contrapartida, a referida disposição é aplicável quando um contrato de tipo A seja prorrogado por um período máximo de dois anos, conforme previsto no artigo 24.º, n.º 3, alínea a), da Lei n.º 240/2010, dado que, nesse caso, se trata de dois contratos a termo sucessivos.
- 52 A este respeito, há que recordar que o artigo 5.º, n.º 1 do acordo-quadro procura implementar um dos objetivos prosseguidos por esse acordo-quadro, a saber, o de enquadrar o recurso sucessivo aos contratos ou relações laborais a termo, considerado fonte potencial de abusos em prejuízo dos trabalhadores, ao prever um certo número de disposições de proteção mínima destinadas a evitar a precarização da situação dos trabalhadores dependentes [Acórdão de 3 de junho de 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca — MIUR e o. (Investigadores universitários), C-326/19, EU:C:2021:438, n.º 55 e jurisprudência referida].
- 53 Por conseguinte, o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, para evitar a utilização abusiva de sucessivos contratos ou relações laborais a termo, impõe aos Estados-Membros a adoção efetiva e obrigatória de, pelo menos, uma das medidas que enumera, se os respetivos direitos internos não contiverem medidas legais equivalentes. As medidas assim enumeradas no n.º 1, alíneas a) a c), deste 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 sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais e ao número de renovações dos mesmos [Acórdão de 3 de junho de 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca — MIUR e o. (Investigadores universitários), C-326/19, EU:C:2021:438, n.º 56 e jurisprudência referida].
- 54 Os Estados-Membros dispõem, a esse respeito, de uma margem de apreciação, uma vez que podem recorrer a uma ou a várias medidas enunciadas no artigo 5.º, n.º 1, alíneas a) a c), do acordo-quadro ou ainda a medidas legais existentes equivalentes, tendo em conta as necessidades de setores específicos e/ou de categorias de trabalhadores [Acórdão de 3 de junho de 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca — MIUR e o. (Investigadores universitários), C-326/19, EU:C:2021:438, n.º 57 e jurisprudência referida].
- 55 Deste modo, o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro impõe aos Estados-Membros um objetivo geral, que consiste na prevenção desses abusos, deixando-lhes, no entanto, a escolha dos meios para o alcançar, desde que não ponham em causa o objetivo ou o efeito útil do acordo-quadro [Acórdão de 3 de junho de 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca — MIUR e o. (Investigadores universitários), C-326/19, EU:C:2021:438, n.º 58 e jurisprudência referida].
- 56 No caso em apreço, o artigo 24.º, n.º 3, alínea a), da Lei n.º 240/2010 estabelece um limite no que respeita não só à duração máxima dos contratos de tipo A, como os celebrados pelos recorrentes nos processos principais, mas também ao número possível de renovações desses contratos. Mais precisamente, esta disposição fixa a duração máxima destes contratos em três anos e só autoriza uma prorrogação, limitada a dois anos.
- 57 Por conseguinte, o artigo 24.º, n.º 3, da Lei n.º 240/2010 contém duas das medidas indicadas no artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, a saber, uma medida relativa aos limites da duração máxima total dos contratos a termo e uma medida relativa ao número de possíveis renovações. Além disso, o órgão jurisdicional de reenvio não referiu elementos que possam sugerir que estas medidas não são suficientes para evitar eficazmente o recurso abusivo a contratos a termo, no que diz respeito aos contratos de tipo A.

- 58 É certo que o órgão jurisdicional de reenvio observa, baseando-se nomeadamente no Acórdão de 25 de outubro de 2018, *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), que a legislação nacional em causa nos processos principais não contém critérios objetivos e transparentes que permitam determinar, por um lado, se a celebração e a prorrogação de contratos de tipo A se justificam por necessidades reais de caráter provisório e, por outro, se os mesmos são suscetíveis de satisfazer essas necessidades e são implementados de maneira proporcionada.
- 59 Todavia, em primeiro lugar, enquanto, no processo que deu origem a esse acórdão, a questão de saber se a renovação dos contratos a termo em causa se justificava por razões objetivas, na aceção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro, incluindo a necessidade de cobrir necessidades reais e provisórias, se punha em razão da inexistência de medidas da natureza das mencionadas no artigo 5.º, n.º 1, alíneas b) e c), do acordo-quadro, a legislação nacional em causa nos processos principais contém, como salientado no n.º 57 do presente acórdão, medidas dessa natureza. Por conseguinte, o facto, invocado pelo órgão jurisdicional de reenvio, de esta legislação não conter nenhuma indicação quanto ao caráter real e provisório das necessidades a satisfazer com o recurso a contratos a termo é irrelevante.
- 60 Em segundo lugar, no processo que deu origem ao Acórdão de 25 de outubro de 2018, *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859), os trabalhadores em causa foram confrontados com uma total incerteza quanto à duração da sua relação laboral. Em contrapartida, as pessoas que celebram um contrato de tipo A, como o celebrado pelos recorrentes nos processos principais, são informadas, ainda antes de assinar o contrato, de que a relação laboral não poderá durar mais de cinco anos.
- 61 No que diz respeito, para um trabalhador, ao benefício da estabilidade no emprego, é certo, como resulta do segundo parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro, que esse benefício é concebido como um elemento da maior importância para a proteção dos trabalhadores, enquanto os contratos de trabalho a termo só em certas circunstâncias são suscetíveis de responder às necessidades tanto dos empregadores como dos trabalhadores [Acórdão de 3 de junho de 2021, *Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca — MIUR e o. (Investigadores universitários)*, C-326/19, EU:C:2021:438, n.º 65 e jurisprudência referida].
- 62 Todavia, a cessação dos efeitos de um contrato de investigador a termo, como o celebrado pelos recorrentes nos processos principais, contratados ao abrigo de um contrato de tipo A, não implica necessariamente uma instabilidade no emprego, na medida em que permite ao trabalhador em causa adquirir as qualificações necessárias para obter um contrato de tipo B, o qual pode, por sua vez, conduzir a uma relação laboral sem termo na qualidade de professor associado.
- 63 Em terceiro lugar, o facto de as universidades terem uma necessidade permanente de contratar investigadores universitários, como se afigura resultar da regulamentação nacional em causa, não significa que essa necessidade não possa ser satisfeita com recurso a contratos de trabalho a termo [Acórdão de 3 de junho de 2021, *Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca — MIUR e o. (Investigadores universitários)*, C-326/19, EU:C:2021:438, n.º 67 e jurisprudência referida].
- 64 Com efeito, o lugar de investigador é concebido como a primeira etapa na carreira de um cientista, o qual, de qualquer modo, se destina a evoluir para outro lugar, concretamente um lugar de docente, num primeiro momento como professor associado e, num segundo momento, como professor titular [Acórdão de 3 de junho de 2021, *Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca — MIUR e o. (Investigadores universitários)*, C-326/19, EU:C:2021:438, n.º 68 e jurisprudência referida].

- 65 Além disso, quanto ao facto de a prorrogação de dois anos dos contratos de tipo A estar condicionada à avaliação positiva das atividades de docência e de investigação desenvolvidas, as «necessidades especiais» do setor em causa podem razoavelmente consistir, no que respeita ao domínio da investigação científica, na necessidade de assegurar a evolução da carreira dos diferentes investigadores em função do respetivo mérito, o qual deve, portanto, ser avaliado. Por conseguinte, uma disposição que obrigue uma universidade a celebrar um contrato sem termo com um investigador, independentemente da avaliação dos resultados das suas atividades científicas, não cumpre os requisitos acima mencionados [Acórdão de 3 de junho de 2021, Ministero dell’Istruzione dell’Università e della Ricerca — MIUR e o. (Cherificadores universitaires), C-326/19, EU:C:2021:438, n.º 69 e jurisprudência referida].
- 66 Tendo em conta as considerações precedentes, há que responder à primeira parte da primeira questão e à segunda questão que o artigo 5.º do acordo-quadro não se opõe a uma legislação nacional que permite às universidades celebrar com os investigadores contratos de trabalho a termo de três anos, prorrogáveis, no máximo, por dois anos, sem subordinar a sua celebração nem a sua prorrogação a razões objetivas ligadas à existência de necessidades temporárias ou excecionais, a fim de cobrir as necessidades correntes e permanentes da universidade em causa.

Quanto à segunda parte da primeira questão

- 67 Com a segunda parte da sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 5.º do acordo-quadro se opõe a uma legislação nacional, como o artigo 22.º, n.º 9, da Lei n.º 240/2010, que fixa em doze anos a duração total dos contratos de trabalho que um mesmo investigador pode celebrar, incluindo com universidades e institutos diferentes, e mesmo de modo não consecutivo.
- 68 A este respeito, há que observar, a título preliminar, que o artigo 22.º, n.º 9, da referida lei não tem por objeto limitar a duração do contrato individual de trabalho a termo, mas a duração total de todas as diferentes formas possíveis de relações laborais a termo no domínio da investigação, quer se trate de contratos de tipo A ou B, quer de outras formas de relações laborais, que uma pessoa pode celebrar, incluindo com universidades e institutos diferentes.
- 69 Há que recordar que o objetivo do artigo 5.º do acordo-quadro consiste em implementar um dos objetivos prosseguidos por este acordo, a saber, evitar a precarização dos trabalhadores através do recurso sucessivo aos contratos de trabalho ou relações laborais a termo, considerado fonte potencial de abusos em prejuízo dos trabalhadores [v., neste sentido, Acórdão de 3 de junho de 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca — MIUR e o. (Investigadores universitários), C-326/19, EU:C:2021:438, n.º 55 e jurisprudência referida].
- 70 No caso em apreço, o artigo 22.º, n.º 9, da Lei n.º 240/2010 fixa em doze anos a duração total de todos os contratos a termo, nomeadamente os contratos de tipo A, que um mesmo investigador universitário pode celebrar com uma ou mais universidades.
- 71 Por conseguinte, à semelhança do artigo 24.º, n.º 3, da Lei n.º 240/2010, o artigo 22.º, n.º 9, desta lei contém uma das medidas mencionadas no artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, a saber, a relativa à duração máxima total de todos os contratos a termo celebrados por um único investigador. Além do facto de o artigo 5.º, n.º 1, alínea b), do acordo-quadro dizer apenas respeito à situação em que existe um único empregador, pelo que este artigo só é pertinente em caso de sucessão de contratos

a termo celebrados por um investigador numa mesma universidade, o órgão jurisdicional de reenvio não apresentou elementos que possam sugerir que esta medida não é suficiente para evitar eficazmente o recurso abusivo a contratos a termo no caso de contratos de tipo A.

- 72 Assim, o facto, invocado pelo órgão jurisdicional de reenvio, de a legislação nacional em causa nos processos principais não conter precisões quanto ao carácter real e provisório das necessidades a satisfazer com recurso a contratos a termo é, pelas mesmas razões mencionadas no n.º 59 do presente acórdão, irrelevante [v., neste sentido, Acórdão de 3 de junho de 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca — MIUR e o. (Investigadores universitários), C-326/19, EU:C:2021:438, n.º 63].
- 73 Mesmo admitindo que tal medida não seja suficiente para evitar eficazmente esse recurso abusivo e que existam situações em que, apesar da existência de uma regra de salvaguarda relativa, como no caso em apreço, à duração máxima total dos sucessivos contratos a termo, um Estado-Membro pode violar o disposto no artigo 5.º do acordo-quadro ao recorrer a contratos de trabalho a termo para satisfazer necessidades que têm carácter permanente e duradouro, o recurso a essas relações laborais a termo, numa situação como a dos processos principais, seria justificado por razões objetivas à luz do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro.
- 74 Com efeito, em primeiro lugar, como também salientou o órgão jurisdicional de reenvio nos seus pedidos de decisão prejudicial, a natureza da investigação universitária poderia justificar o carácter temporário do recrutamento dos investigadores universitários.
- 75 A este respeito, o carácter frequentemente limitado da duração da função de um investigador está ligado ao tipo de prestações que deve efetuar e que consistem, nomeadamente, na análise de assuntos específicos e na realização de estudos e de investigação, cujos resultados são publicados posteriormente. Assim, para uma universidade, a natureza e o número de áreas, bem como o tipo, a duração e o conteúdo das atividades de investigação suscetíveis de ser escolhidas revestem um carácter amplamente imprevisível.
- 76 Em segundo lugar, como constatado nos n.ºs 63 a 65 do presente acórdão, a circunstância de as universidades terem uma necessidade permanente de contratar investigadores universitários, como parece resultar da legislação nacional em causa, não significa que essa necessidade não possa ser satisfeita com recurso a contratos de trabalho a termo [Acórdão de 3 de junho de 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca — MIUR e o. (Investigadores universitários), C-326/19, EU:C:2021:438, n.º 67 e jurisprudência referida].
- 77 Com efeito, afigura-se que o lugar de investigador é concebido como a primeira etapa na carreira de um cientista, o qual, de qualquer modo, se destina a evoluir para outro lugar, concretamente um lugar de docente, num primeiro momento, como professor associado e, num segundo momento, como professor titular [Acórdão de 3 de junho de 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca — MIUR e o. (Investigadores universitários), C-326/19, EU:C:2021:438, n.º 68 e jurisprudência referida].
- 78 De resto, não resulta das decisões de reenvio prejudicial que as universidades utilizam os contratos a termo para satisfazer necessidades correntes e permanentes de investigação e de docência, o que incumbe, todavia, ao órgão jurisdicional nacional verificar.

- 79 Além disso, quanto ao facto de a prorrogação de dois anos dos contratos de tipo A estar condicionada à avaliação positiva das atividades de docência e de investigação desenvolvidas, as «necessidades especiais» do setor em causa podem razoavelmente consistir, no que respeita ao domínio da investigação científica, na necessidade de assegurar a evolução da carreira dos diferentes investigadores em função do respetivo mérito, o qual deve, portanto, ser avaliado.
- 80 Em terceiro lugar, como já foi sublinhado no n.º 65 do presente acórdão, uma duração total máxima de doze anos, como a que está em causa nos processos principais, pode ser justificada pela necessidade de assegurar a evolução da carreira dos diferentes investigadores em função do respetivo mérito e não é, portanto, incompatível com a ideia de progressão na carreira universitária [v., por analogia, Acórdão de 3 de junho de 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca — MIUR e o. (Investigadores universitários), C-326/19, EU:C:2021:438, n.º 69 e jurisprudência referida].
- 81 Além disso, um investigador que beneficie de um contrato de tipo A não parece estar impedido de participar em concursos para obter outro tipo de contrato a termo, como o contrato de tipo B, que pode seguidamente conduzir a uma estabilização profissional como professor na mesma instituição universitária ou noutra instituição. O contrato de tipo A parece, portanto, permitir a um investigador adquirir qualificações universitárias e científicas suplementares a fim de obter um contrato de tipo B ou, na sequência de uma habilitação científica, participar em concursos para obter um contrato de trabalho sem termo na qualidade de professor.
- 82 Neste contexto, compete ao órgão jurisdicional nacional apreciar, em cada caso concreto, todas as circunstâncias materiais dos processos que lhe são submetidos, tendo em conta, nomeadamente, o número de contratos celebrados pela mesma universidade com o mesmo investigador ou para efetuar o mesmo trabalho, e examinar também a tipologia dos processos de seleção e o intervalo entre cada processo, a fim de evitar que o empregador faça uma utilização abusiva de contratos a termo em série (v., por analogia, Acórdão de 13 de janeiro de 2022, MIUR e Ufficio scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, n.º 107).
- 83 Tendo em conta as considerações precedentes, há que responder à segunda parte da primeira questão que o artigo 5.º do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional que fixa em doze anos a duração total dos contratos de trabalho que um mesmo investigador pode celebrar, incluindo com universidades e institutos diferentes, e mesmo de modo não consecutivo.

Quanto à quinta questão

- 84 Com a sua quinta questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 5.º do acordo-quadro se opõe a uma legislação nacional que não permite uma conversão em contratos sem termo dos contratos a termo com a duração de três anos celebrados pelos investigadores universitários, prorrogáveis até dois anos, no máximo, quando não exista, na ordem jurídica nacional, nenhuma outra medida para evitar e sancionar um eventual recurso abusivo, pelas Universidades, aos contratos a termo.
- 85 Como resulta das respostas dadas à primeira e segunda questões e sem prejuízo da verificação pelo órgão jurisdicional de reenvio, o artigo 5.º do acordo-quadro não se opõe a uma legislação nacional como a que está em causa nos processos principais, uma vez que esta não gera um risco de recurso abusivo a contratos a termo. Não é, portanto, necessário responder à quinta questão.

Quanto à terceira questão

- 86 Com a sua terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 4.º do acordo-quadro se opõe a uma legislação nacional que prevê, em determinadas condições, a possibilidade de estabilizar o emprego dos investigadores dos organismos públicos de investigação que celebraram um contrato a termo mas que recusa essa possibilidade aos investigadores universitários que celebraram um contrato a termo.
- 87 A este respeito, importa recordar que, segundo jurisprudência constante, dado que o princípio da não discriminação foi aplicado e concretizado pelo acordo-quadro unicamente no que respeita às diferenças de tratamento entre os trabalhadores contratados a termo e os trabalhadores contratados sem termo que se encontrem numa situação comparável, as eventuais diferenças de tratamento entre certas categorias de pessoal a termo não são abrangidas pelo princípio da não discriminação consagrado pelo referido acordo-quadro (Acórdão de 13 de janeiro de 2022, MIUR e Ufficio scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, n.º 72 e jurisprudência referida).
- 88 Em especial, o artigo 4.º do acordo-quadro destina-se a aplicar o princípio da não discriminação aos trabalhadores contratados a termo, com vista a impedir que uma relação laboral desta natureza seja utilizada por um empregador para privar estes trabalhadores de direitos que são reconhecidos aos trabalhadores com contratos sem termo [Acórdão de 13 de janeiro de 2022, MIUR e Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, n.º 73 e jurisprudência referida].
- 89 Ora, o facto de certos trabalhadores contratados a termo, como os investigadores universitários, não poderem beneficiar da estabilização do seu emprego, ao passo que os investigadores dos organismos públicos de investigação que celebraram um contrato a termo o podem, constitui uma diferença de tratamento entre duas categorias de trabalhadores contratados a termo.
- 90 Há, pois, que responder à terceira questão que o artigo 4.º do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional que prevê, em determinadas condições, a possibilidade de estabilizar o emprego dos investigadores dos organismos públicos de investigação que celebraram um contrato a termo mas que recusa essa possibilidade aos investigadores universitários que celebraram um contrato a termo.

Quanto à quarta questão

- 91 Com a sua quarta questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 4.º do acordo-quadro se opõe a uma legislação nacional que, derogando, por um lado, a regra geral aplicável a todos os trabalhadores públicos e privados segundo a qual, a partir de 2018, a duração máxima de uma relação laboral a termo é fixada em 24 meses, incluindo as prorrogações e as renovações, e, por outro lado, a regra aplicável aos trabalhadores da Administração Pública segundo a qual o recurso a este tipo de relações é subordinado à existência de «necessidades temporárias e excepcionais», permite às Universidades celebrar com os investigadores contratos a termo certo por três anos, prorrogáveis por dois anos, no máximo, sem subordinar a sua celebração nem a sua prorrogação à existência de necessidades temporárias ou excepcionais da Universidade, e que permite igualmente, no final dos cinco anos, celebrar com a mesma pessoa ou com outras pessoas outro contrato a termo do mesmo tipo, a fim de responder às mesmas necessidades de docência e de investigação que as relacionadas com o contrato precedente.

- 92 A este respeito, foi recordado nos n.ºs 87 e 88 do presente acórdão que, tendo o princípio da não discriminação sido aplicado e concretizado pelo acordo-quadro unicamente no que respeita às diferenças de tratamento entre os trabalhadores contratados a termo e os trabalhadores contratados sem termo em situação comparável, as eventuais diferenças de tratamento entre certas categorias de pessoal contratado a termo não são abrangidas pelo princípio da não discriminação consagrado pelo referido acordo-quadro. Especialmente, o artigo 4.º do acordo-quadro destina-se a aplicar o princípio da não discriminação aos trabalhadores contratados a termo com vista a impedir que uma relação laboral desta natureza seja utilizada por um empregador para privar estes trabalhadores de direitos que são reconhecidos aos trabalhadores com contrato sem termo.
- 93 Além disso, uma vez que o órgão jurisdicional de reenvio não indica com precisão a categoria de trabalhadores com contrato sem termo com a qual os investigadores que celebraram um contrato de tipo A deveriam ser comparados, a questão parece antes incidir sobre a celebração de contratos a termo sucessivos, cujo abuso é sancionado pelo artigo 5.º do acordo-quadro, e não sobre a discriminação de investigadores contratados a termo em relação aos trabalhadores com contrato sem termo em situação comparável.
- 94 Daqui resulta que importa responder à quarta questão que o artigo 4.º do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional que, por derrogação, por um lado, à regra geral aplicável a todos os trabalhadores públicos e privados segundo a qual, a partir de 2018, a duração máxima de uma relação laboral a termo é fixada em 24 meses, incluindo as prorrogações e as renovações, bem como, por outro lado, à regra aplicável aos trabalhadores da Administração Pública segundo a qual o recurso a este tipo de relações está subordinado à existência de necessidades temporárias e excecionais, permite às Universidades celebrar com os investigadores contratos a termo por três anos, prorrogáveis por dois anos, no máximo, sem subordinar a sua celebração nem a sua prorrogação à existência de necessidades temporárias ou excecionais da Universidade em causa, e que permite igualmente, no final dos cinco anos, celebrar com a mesma pessoa ou com outras pessoas outro contrato a termo do mesmo tipo, a fim de responder às mesmas necessidades de docência e de investigação que as relacionadas com o contrato precedente.

Quanto à sexta questão

- 95 Com a sua sexta questão, que só foi submetida no âmbito do processo C-40/20, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro se opõe a uma legislação nacional segundo a qual só os investigadores que celebraram um contrato a termo de um certo tipo ou um contrato sem termo têm a possibilidade, quando tenham obtido a habilitação científica nacional, de se submeter a um procedimento de avaliação específico para efeitos da sua inscrição na lista dos professores associados, ao passo que esta possibilidade é recusada aos investigadores que celebraram um contrato a termo de outro tipo, quando tenham igualmente obtido a habilitação científica nacional, no caso de estes últimos exercerem as mesmas atividades profissionais e prestarem os mesmos serviços de docência aos estudantes que as duas primeiras categorias de investigadores.
- 96 A este respeito, resulta das respostas dadas à terceira e quarta questões que o artigo 4.º do acordo-quadro apenas diz respeito às discriminações entre os trabalhadores que celebraram contratos de trabalho a termo e os que celebraram contratos de trabalho sem termo e que trabalham no mesmo setor. Uma eventual desigualdade de tratamento entre duas categorias de

trabalhadores contratados a termo e, portanto, como nos processos principais, entre os investigadores que celebraram contratos de tipo A e os que celebraram contratos de tipo B não é abrangida pelo âmbito de aplicação deste artigo 4.º

- 97 Em contrapartida, uma eventual desigualdade entre os investigadores que celebraram contratos sem termo e os investigadores que celebraram contratos de tipo A, uma vez que os segundos não podem aceder ao procedimento de avaliação para efeitos de nomeação como professor nos termos do artigo 24.º, n.º 6, da Lei n.º 240/2010, é abrangida pelo âmbito de aplicação desta cláusula.
- 98 A este respeito, embora caiba, em princípio, ao órgão jurisdicional de reenvio determinar a natureza e os objetivos das medidas em causa, resulta dos elementos dos autos de que o Tribunal de Justiça dispõe, bem como da jurisprudência constante a este respeito, que as condições de evolução da carreira profissional devem ser consideradas «condições de emprego», na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro (v., neste sentido, Despacho de 22 de março de 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, não publicado, EU:C:2018:207, n.ºs 46 a 48 e jurisprudência referida).
- 99 No entanto, segundo jurisprudência constante, o princípio da não discriminação, de que o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro constitui particular expressão, exige que situações comparáveis não sejam tratadas de maneira diferente e que situações diferentes não sejam tratadas de maneira igual, a menos que esse tratamento seja objetivamente justificado [Acórdão de 16 de julho de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto dos Juízes de paz italianos), C-658/18, EU:C:2020:572, n.º 141 e jurisprudência referida].
- 100 Assim, o princípio da não discriminação foi aplicado e concretizado pelo acordo-quadro unicamente no que se refere às diferenças de tratamento entre os trabalhadores com contrato a termo e os trabalhadores com contrato sem termo que se encontram numa situação comparável [Acórdão de 16 de julho de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto dos Juízes de paz italianos), C-658/18, EU:C:2020:572, n.º 142 e jurisprudência referida].
- 101 Segundo jurisprudência constante, para apreciar se as pessoas prestam um trabalho idêntico ou similar, na aceção do acordo-quadro, cumpre averiguar, em conformidade com os seus artigos 3.º, n.º 2, e 4.º, n.º 1, se, atendendo a uma globalidade de fatores, como a natureza do trabalho, as condições de formação e as condições de trabalho, se pode considerar que essas pessoas se encontram numa situação comparável [Acórdão de 16 de julho de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto dos Juízes de paz italianos), C-658/18, EU:C:2020:572, n.º 143 e jurisprudência referida].
- 102 A este respeito, se se provar que, quando trabalhavam, os trabalhadores contratados a termo exerciam as mesmas funções que os trabalhadores contratados sem termo pelo mesmo empregador ou ocupavam o mesmo posto de trabalho que estes, em princípio há que considerar comparáveis as situações destas duas categorias de trabalhadores [Acórdão de 16 de julho de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto dos Juízes de paz italianos), C-658/18, EU:C:2020:572, n.º 144 e jurisprudência referida].
- 103 No caso em apreço, compete exclusivamente ao juiz nacional determinar se os investigadores que celebraram um contrato de tipo A se encontram numa situação comparável à dos investigadores que celebraram um contrato sem termo, tendo em conta todos os elementos mencionados no n.º 101 do presente acórdão.

- 104 A este respeito, resulta do pedido de decisão prejudicial que o órgão jurisdicional de reenvio parece considerar que as tarefas confiadas às diferentes categorias de investigadores são idênticas.
- 105 No que respeita a uma eventual razão objetiva que justifique a desigualdade de tratamento entre as duas categorias de investigadores, importa recordar que, segundo jurisprudência constante, o conceito de «razões objetivas», na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, deve ser entendido no sentido de que não permite justificar uma diferença de tratamento entre os trabalhadores contratados a termo e os trabalhadores contratados sem termo pelo facto de essa diferença estar prevista numa norma geral e abstrata, como uma lei ou uma convenção coletiva (Acórdão de 17 de março de 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, n.º 59 e jurisprudência referida).
- 106 Pelo contrário, o referido conceito exige que a desigualdade de tratamento em causa seja justificada pela existência de elementos precisos e concretos, que caracterizem a condição de emprego em questão, no contexto específico em que se insere e com base em critérios objetivos e transparentes, a fim de verificar se esta desigualdade responde a uma verdadeira necessidade, é apta a alcançar o objetivo prosseguido e necessária para esse efeito. Os referidos elementos podem resultar, nomeadamente, da natureza especial das tarefas para cuja realização foram celebrados contratos a termo e das características inerentes a essas tarefas ou, eventualmente, da prossecução de um objetivo legítimo de política social de um Estado-Membro (Acórdão de 17 de março de 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, n.º 60 e jurisprudência referida).
- 107 Ora, no caso em apreço, o órgão jurisdicional de reenvio não refere nenhuma razão objetiva que pudesse justificar a desigualdade de tratamento que parece ter verificado e que consiste na possibilidade concedida aos investigadores que celebraram um contrato sem termo e recusada aos investigadores que celebraram um contrato de tipo A de se submeterem a um procedimento de avaliação específico para efeitos de inscrição na lista dos professores associados. Assim, e sem prejuízo de verificação por esse órgão jurisdicional, afigura-se que existe uma desigualdade de tratamento entre os investigadores que celebraram um contrato sem termo e os que celebraram um contrato de tipo A, em violação do artigo 4.º do acordo-quadro.
- 108 Daqui resulta que importa responder à sexta questão que o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional segundo a qual os investigadores que celebraram um contrato sem termo têm a possibilidade, quando tenham obtido a habilitação científica nacional, de se submeter a um procedimento de avaliação específico para efeitos da sua inscrição na lista dos professores associados, ao passo que esta possibilidade é recusada aos investigadores que celebraram um contrato a termo, incluindo quando tenham igualmente obtido a habilitação científica nacional, no caso de estes últimos exercerem as mesmas atividades profissionais e prestarem os mesmos serviços de docência aos estudantes que os investigadores que celebraram um contrato sem termo.

Quanto às despesas

- 109 Revestindo os processos, quanto às partes nas causas principais, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, 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 (Sexta Secção) declara:

- 1) O artigo 5.º do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999, que figura no 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 que permite às universidades celebrar com os investigadores contratos de trabalho a termo de três anos, prorrogáveis, no máximo, por dois anos, sem subordinar a sua celebração nem a sua prorrogação a razões objetivas ligadas à existência de necessidades temporárias ou excepcionais, a fim de cobrir as necessidades correntes e permanentes da universidade em causa.
- 2) O artigo 5.º do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999, que figura no anexo da Diretiva 1999/70, deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional que fixa em doze anos a duração total dos contratos de trabalho que um mesmo investigador pode celebrar, incluindo com universidades e institutos diferentes, e mesmo de modo não consecutivo.
- 3) O artigo 4.º do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999, que figura no anexo da Diretiva 1999/70, deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional que prevê, em determinadas condições, a possibilidade de estabilizar o emprego dos investigadores dos organismos públicos de investigação que celebraram um contrato a termo mas que recusa essa possibilidade aos investigadores universitários que celebraram um contrato a termo.
- 4) O artigo 4.º do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999, que figura no anexo da Diretiva 1999/70, deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional que, por derrogação, por um lado, à regra geral aplicável a todos os trabalhadores públicos e privados segundo a qual, a partir de 2018, a duração máxima de uma relação laboral a termo é fixada em 24 meses, incluindo as prorrogações e as renovações, bem como, por outro lado, à regra aplicável aos trabalhadores da Administração Pública segundo a qual o recurso a este tipo de relações está subordinado à existência de necessidades temporárias e excepcionais, permite às Universidades celebrar com os investigadores contratos a termo por três anos, prorrogáveis por dois anos, no máximo, sem subordinar a sua celebração nem a sua prorrogação à existência de necessidades temporárias ou excepcionais da Universidade em causa, e que permite igualmente, no final dos cinco anos, celebrar com a mesma pessoa ou com outras pessoas outro contrato a termo do mesmo tipo, a fim de responder às mesmas necessidades de docência e de investigação que as relacionadas com o contrato precedente.
- 5) O artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999, que figura no anexo da Diretiva 1999/70, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional segundo a qual os investigadores que celebraram um contrato sem termo têm a possibilidade, quando tenham obtido a habilitação científica nacional, de se submeter a um procedimento de avaliação específico para efeitos da sua inscrição na lista dos professores associados, ao passo que esta possibilidade é recusada aos investigadores que celebraram um contrato a termo, incluindo quando tenham igualmente obtido a habilitação científica nacional, no caso de

estes últimos exercerem as mesmas atividades profissionais e prestarem os mesmos serviços de docência aos estudantes que os investigadores que celebraram um contrato sem termo.

Assinaturas