Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sétima Secção)

24 de junho de 2021 *

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 1999/70/CE — Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo — Artigo 5.º — Medidas destinadas a prevenir os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo — Sucessivos contratos de trabalho a termo no setor da construção civil ditos "*fijos de obra*" — Conceito de "razões objetivas" que justificam a renovação de tais contratos — Diretiva 2001/23/CE — Artigo 1.º, n.º 1 — Transferência de empresa — Artigo 3.º, n.º 1 — Manutenção dos direitos dos trabalhadores — Sub-rogação nos contratos de trabalho que ocorre ao abrigo das disposições de uma convenção coletiva — Convenção coletiva que limita os direitos e as obrigações dos trabalhadores transferidos aos direitos e às obrigações resultantes do último contrato celebrado com a empresa que se retira»

No processo C-550/19,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Juzgado de lo Social n.º 14 de Madrid (Tribunal do Trabalho n.º 14 de Madrid, Espanha), por Decisão de 4 de julho de 2019, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 17 de julho de 2019, no processo

EV

contra

Obras y Servicios Públicos SA,

Acciona Agua SA,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sétima Secção),

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

advogado-geral: E. Tanchev,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

* Língua do processo: espanhol.

vistas as observações apresentadas:

– em representação de EV, por F. Luján de Frías, abogado,

– em representação da Obras y Servicios Públicos SA, por F. J. Berriatua Horta, abogado,

– em representação da Acciona Agua SA, por J. Revoiro Mingo, abogado,

– em representação do Governo espanhol, por J. Rodríguez de la Rúa Puig, na qualidade de agente,

– em representação da Comissão Europeia, por M. van Beek, B.-R. Killmann e N. Ruiz García, 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 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 4.º, n.º 1, 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 1999, L 175, p. 43), bem como do artigo 1.º, n.º 1, e do artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos (JO 2001, L 82, p. 16).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe EV à Obras y Servicios Públicos SA, seu antigo empregador, e à Acciona Agua SA, seu atual empregador, a respeito do reconhecimento, por um lado, da sua antiguidade a título dos anos de trabalho prestados e, por outro, do caráter indeterminado da sua relação laboral.

Quadro jurídico

Direito da União

Acordo-quadro

3 O artigo 4.º do Acordo-Quadro, intitulado «Princípio da não discriminação», prevê, 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.»

4 O artigo 5.º do Acordo-Quadro, intitulado «Disposições para evitar os abusos», dispõe, no seu n.º 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.»

Diretiva 2001/23

5 O considerando 3 da Diretiva 2001/23 enuncia que «[é] necessário adotar disposições para proteger os trabalhadores em caso de mudança de empresário especialmente para assegurar a manutenção dos seus direitos».

6 O artigo 1.º, n.º 1, alíneas a) e b), desta diretiva tem a seguinte redação:

«a) A presente diretiva é aplicável à transferência para outra entidade patronal de uma empresa, estabelecimento ou parte de empresa ou estabelecimento, quer essa transferência resulte de uma cessão convencional quer de uma fusão.

b) Sob reserva do disposto na alínea a) e das disposições seguintes do presente artigo, é considerada transferência, na aceção da presente diretiva, a transferência de uma entidade económica que mantém a sua identidade, entendida como um conjunto de meios organizados, com o objetivo de prosseguir uma atividade económica, seja ela essencial ou acessória.»

7 O artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da referida diretiva prevê:

«Os direitos e obrigações do cedente emergentes de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho existentes à data da transferência são, por esse facto, transferidos para o cessionário.»

Direito espanhol

Lei 32/2006

8 A Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (Lei 32/2006 que Regula a Subcontratação no Setor da Construção Civil), de 18 de outubro de 2006 (BOE n.º 250, de 19 de outubro de 2006, p. 36317), prevê, na sua terceira disposição adicional:

«Com o objetivo de melhorar a qualidade no emprego dos trabalhadores que trabalham na área da construção civil e, dessa forma, melhorar a saúde e segurança laborais destes, a negociação coletiva de âmbito estatal no setor da construção poderá adaptar a modalidade contratual do contrato para um determinado trabalho ou um serviço prevista com caráter geral através de fórmulas que garantam maior estabilidade no emprego dos trabalhadores, em termos análogos aos atualmente utilizados neste âmbito da negociação.»

Estatuto dos Trabalhadores

9 O Estatuto de los Trabajadores (Estatuto dos Trabalhadores), na sua versão resultante do Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo n.º 2/2015, que aprova a versão consolidada da Lei relativa ao Estatuto dos Trabalhadores), de 23 de outubro de 2015 (BOE n.º 255, de 24 de outubro de 2015, p. 100224, a seguir «Estatuto dos Trabalhadores»), dispõe, na sua terceira disposição adicional:

«As disposições constantes do artigo 15.º, n.º 1, alínea a), e n.º 5, bem como do artigo 49.º, n.º 1, alínea c), não prejudicam aquilo que está previsto ou aquilo que poderá vir a estar previsto a respeito da regulação do contrato de trabalho "*fijo de obra*", incluindo a respetiva indemnização por cessação, em sede negociação coletiva em conformidade com a terceira disposição adicional da [Lei 32/2006].»

10 O artigo 15.º do Estatuto dos Trabalhadores, intitulado «Duração do contrato», enuncia, nos seus n.ºs 1 e 5:

«1. O contrato de trabalho pode ser celebrado por tempo indeterminado ou a termo.

Podem ser celebrados contratos a termo nos seguintes casos:

a) Quando o trabalhador seja contratado para a realização de uma determinada função ou de um determinado serviço, com autonomia e de forma separável dentro da atividade da empresa, e cuja execução, embora limitada no tempo, seja em princípio de duração incerta. Estes contratos não podem ter uma duração superior a três anos, a qual é prorrogável até doze meses através de convenção coletiva setorial estatal ou, quando esta não exista, através de convenção coletiva setorial de âmbito inferior. No termo destes prazos, os trabalhadores adquirem a condição de trabalhadores permanentes da empresa.

[…]

5. Sem prejuízo do disposto nos n.os 1, alínea a), 2, e 3 do presente artigo, os trabalhadores que durante um período de 30 meses tenham estado contratados durante um período de tempo superior a 24 meses, de forma contínua ou não, para um posto de trabalho idêntico ou diferente na mesma empresa ou dentro do mesmo grupo de empresas, tendo celebrado dois ou mais contratos temporários, diretamente ou através da sua colocação à disposição por empresas de trabalho temporário, com modalidades contratuais a termo idênticas ou diferentes, adquirem o estatuto de trabalhadores permanentes.

O disposto no parágrafo anterior também se aplica em caso de transferência de empresa ou de sub-rogação empresarial conforme disposto na lei ou em convenção coletiva.

[…]»

Convenção coletiva geral do setor da construção

11 O Convenio colectivo general del sector de la construcción (Convenção Coletiva Geral do Setor da Construção), registado e publicado na Resolución de la Dirección General de Empleo (Resolução da Direção-Geral do Emprego), de 21 de setembro de 2017 (BOE n.º 232, de 26 de setembro de 2017, p. 94090), na sua versão aplicável à data dos factos no processo principal (a seguir «Convenção Coletiva em causa»), dispõe, no seu artigo 24.º, intitulado «*Contrato fijo de obra*» [Contrato de trabalho a termo resolutivo para a execução de trabalhos de construção numa determinada obra]:

«[…]

2. Este contrato é celebrado em geral para a prestação de trabalho numa única obra, independentemente da sua duração, e cessa no momento em que finalizam os trabalhos a realizar na obra que se enquadrem na categoria profissional a que pertence o trabalhador. Este tipo de contrato é sempre reduzido a escrito.

   Assim, independentemente da sua duração, não é aplicável o disposto no artigo 15.º, n.º 1, alínea a), primeiro parágrafo, [do Estatuto dos Trabalhadores], continuando os trabalhadores a manter o estatuto de "*fijo de obra*" tanto nos casos previstos na presente disposição como nos casos de transferência de empresa, previstos no artigo 44.º [do Estatuto dos Trabalhadores], ou de sub-rogação empresarial, conforme referidos no artigo 27.º da presente convenção coletiva.

3. Todavia, mantendo-se a natureza de contrato único, os trabalhadores "*fijos de obra*", sem perderem este estatuto, podem prestar serviços a uma mesma empresa em diferentes estabelecimentos situados dentro da mesma província, desde que tenha sido celebrado um acordo expresso para cada um dos sucessivos diferentes estabelecimentos, por um período máximo de 3 anos consecutivos, exceto se os trabalhos abrangidos pela sua especialidade na última obra se prolongarem além deste período de tempo, devendo neste caso subscrever, para este efeito, o correspondente documento em conformidade com o modelo que figura no anexo II e receber as prestações devidas a título das suas deslocações.

   Neste caso, independentemente da duração total da prestação, também não é aplicável o disposto no artigo 15.º, n.º 1, alínea a), primeiro parágrafo, e no artigo 15.º, n.º 5, do Estatuto dos Trabalhadores, conservando os trabalhadores, como indicado, o estatuto de "*fijo de obra*".

[…]

5. Assim, a contratação, com ou sem continuidade, para diferentes postos de trabalho através de ou mais dois contratos "*fijos de obra*" celebrados com a mesma empresa ou com o mesmo grupo de empresas durante o período e no prazo estabelecido no artigo 15.º, n.º 5, [do Estatuto dos Trabalhadores], não implica a aquisição do estatuto de trabalhador contratado por tempo indeterminado previsto nesta disposição.

   […]

   O estatuto de trabalhador por tempo indeterminado também não se adquire em caso de transferência de empresa, na aceção do artigo 44.º [do Estatuto dos Trabalhadores], ou de sub-rogação empresarial referida no artigo 27.º da presente convenção coletiva.

   […]»

12 O artigo 27.º da Convenção Coletiva em causa, intitulado «Transferência de efetivos nos contratos públicos de manutenção de estradas ou de vias-férreas, de redes de água, de concessões municipais para a manutenção e conservação de calçadas, pavimentos, vias públicas e redes de esgotos», prevê, no seu n.º 2:

«Em todos os casos de finalização, de perda, de anulação ou de cessão de um contrato público, bem como em qualquer outra hipótese ou situação que implique a substituição de entidades, de pessoas singulares ou coletivas que exerçam a atividade objeto do contrato, os trabalhadores da empresa que se retira que estejam adstritos à realização do contrato são transferidos para a nova empresa ou entidade chamada a exercer a atividade objeto do contrato, ficando esta última obrigada a respeitar os direitos e as obrigações de que os trabalhadores beneficiem na empresa que é substituída.

Visto que a transferência prevista no presente artigo implica uma melhoria da legislação em vigor, fica expressamente previsto que estes direitos e estas obrigações se limitam exclusivamente aos direitos e às obrigações decorrentes do último contrato celebrado pelo trabalhador com a empresa que se retira do contrato público, não ficando a empresa que é chamada a exercer a atividade objeto do contrato vinculada por nenhum contrato ou acordo anterior, especialmente para efeitos de anos de serviço, de indemnizações por cessação do contrato e de quaisquer outros mecanismos que tomem em consideração a duração da prestação de serviços, salvo se tais direitos já tiverem sido reconhecidos ao trabalhador por decisão judicial transitada em julgado anterior à transferência e se esses direitos tiverem sido comunicados à empresa que é chamada a exercer a atividade objeto do contrato no prazo e de acordo com as modalidades estabelecidas no presente artigo.

[…]»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

13 Em 8 de janeiro de 1996, o recorrente no processo principal celebrou com a Obras y Servicios Públicos um primeiro contrato de trabalho a termo, a tempo completo, para a execução de um trabalho claramente definido de construção civil, denominado «*fijo de obra*», contrato esse que cessou em 16 de janeiro de 1997. Desde 24 de janeiro de 1997, estas duas partes celebraram cinco outros contratos do mesmo tipo, que se sucederam sem interrupções. A Obras y Servicios Públicos reconheceu ao referido recorrente uma antiguidade calculada desde 1 de janeiro de 2014, a saber, desde a data da celebração do último destes contratos, que ainda não cessou.

14 Em 3 de outubro de 2017, a Acciona Agua substituiu a Obras y Servicios Públicos, na qualidade de empregadora do recorrente no processo principal, depois de lhe ter sido adjudicado um contrato público denominado «Actuaciones urgentes de renovación y reparación en la red de abastecimiento y reutilización de Canal de Isabel II Gestión SA [«Trabalhos urgentes de renovação e de reparação na rede de abastecimento e de reutilização de Canal de Isabel II Gestión SA (processo n.º 148/2016, lote 2)»], que, até essa data, vinha sendo executado pela Obras y Servicios Públicos. No âmbito desta substituição, a Acciona Agua tomou a seu cargo uma parte essencial, em termos de número e de competências, dos trabalhadores até aí empregados pela Obras y Servicios Públicos para execução deste contrato público.

15 Cerca de um mês antes de a referida substituição se concretizar, a saber, em 5 de setembro de 2017, o recorrente no processo principal intentou, no Juzgado de lo Social n.º 14 de Madrid (Tribunal do Trabalho n.º 14 de Madrid, Espanha), uma ação de reconhecimento de direitos contra estas duas últimas sociedades, em cujo âmbito pediu, por um lado, que lhe fosse reconhecida uma antiguidade desde 8 de janeiro de 1996, isto é, desde a data da celebração do seu primeiro contrato com a Obras y Servicios Públicos, e, por outro, que fosse declarado que a sua relação laboral era uma relação laboral celebrada por tempo indeterminado.

16 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, uma situação como a que está em causa no processo principal, na qual um contrato público foi objeto de nova adjudicação a uma empresa, em cujo âmbito esta última retomou uma parte essencial dos efetivos que a empresa que se retira tinha afetado à execução desse contrato público, é abrangida pelo âmbito de aplicação da Diretiva 2001/23, por força do seu artigo 1.º, n.º 1.

17 A este respeito, o órgão jurisdicional de reenvio considera, nomeadamente, que uma atividade como a que está em causa no processo principal, que não exige nenhum material específico, pode ser considerada uma atividade que assenta essencialmente na mão-de-obra. Por conseguinte, um conjunto de trabalhadores que executa de forma duradoura uma atividade comum de renovação e de reparação pode, quando não haja outros fatores de produção, corresponder a uma entidade económica que mantém a sua identidade, na aceção do artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea b), desta diretiva, desde que o cessionário tome a seu cargo uma parte essencial dos efetivos dessa entidade, o que se verifica no presente caso.

18 Além disso, o artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da referida diretiva deve ser interpretado no sentido de que a nova empresa chamada a exercer a atividade deve tomar em consideração não apenas o último contrato celebrado entre os trabalhadores que tomou a seu cargo e a empresa que se retira do contrato, mas também todos os anos de serviço prestados pelo pessoal transferido, quando esta obrigação resulte da relação laboral que liga este pessoal a esta última empresa.

19 No que respeita ao artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro, o referido órgão jurisdicional sustenta, nomeadamente em resposta ao pedido de informações que o Tribunal de Justiça lhe enviou em 7 de outubro de 2019, que os trabalhadores cujo contrato foi celebrado a termo que adquirem o estatuto de trabalhadores contratados por tempo indeterminado através da celebração de sucessivos contratos a termo para tarefas ocasionais com uma duração superior a três anos se encontram numa situação comparável à dos trabalhadores contratados a termo que, como o recorrente no processo principal, celebraram uma série de contratos ditos «*fijos de obra*» sucessivos.

20 O órgão jurisdicional de reenvio alega igualmente que a Convenção Coletiva em causa, que exclui a aplicação do estatuto dos trabalhadores, é aplicável ao litígio no processo principal e indica que não existe nenhuma razão objetiva que justifique se vá contra o artigo 15.º, n.ºs 1 e 5, deste Estatuto.

21 Neste contexto, este órgão jurisdicional tem dúvidas quanto à conformidade do artigo 24.º, n.ºs 2 e 5, bem como do artigo 27.º desta Convenção Coletiva em causa com o artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro e com o artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 2001/23.

22 Foi nestas circunstâncias que o Juzgado de lo Social n.º 14 de Madrid (Tribunal do Trabalho n.º 14 de Madrid) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Deve[m o artigo 4.º], n.º 1, do Acordo-Quadro […] e a Diretiva [2001/23], ser interpretad[os] no sentido de que a Convenção Coletiva [em causa], no seu artigo 24.º, n.º 2, que, independentemente da duração do contrato celebrado com caráter geral para uma única obra, as disposições do artigo 15.º, n.º 1, alínea a), primeiro parágrafo, do Estatuto dos Trabalhadores continuam a ser aplicáveis, mantendo os trabalhadores a condição de [“*fijo de obra*” contrato de trabalho a termo resolutivo para a execução de trabalhos de construção numa determinada obra], tanto nestes casos como no caso de sucessão de empresas a que se refere o artigo 44.º [deste Estatuto] ou no caso de sub-rogação regulado no artigo 27.º [desta] Convenção Coletiva, uma vez que não existe razão objetiva que justifique a violação da legislação nacional, no âmbito da qual o artigo 15.º, n.º 1, alínea a), do Estatuto dos Trabalhadores prevê que “*[estes contratos não podem ter uma duração superior a três anos, a qual é prorrogável até doze meses através de convenção coletiva setorial estatal ou, quando esta não exista, através de convenção coletiva setorial de âmbito inferior. No termo destes prazos, os trabalhadores adquirem a condição de trabalhadores permanentes da empresa]*”?

2) Deve[m o artigo] 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro […] e a Diretiva [2001/23] ser interpretad[os] no sentido de que o artigo 24.º, n.º 5, da Convenção Coletiva [em causa] prevê que [a contratação] para um diferente posto de trabalho através de dois ou mais [“*fijos de obra*” contrato de trabalho a termo resolutivo para a execução de trabalhos de construção numa determinada obra] com a mesma empresa ou com o mesmo grupo de empresas, no período e durante o prazo previsto no n.º 5 do artigo 15.º do [Estatuto dos Trabalhadores], não implicará a aquisição da condição estabelecida na referida disposição, tanto nestes casos como nos casos de sucessão de empresas previstos no artigo 44.º do Estatuto dos Trabalhadores ou de sub-rogação nos termos do artigo 27.º da presente Convenção, uma vez que não existe razão objetiva que justifique a violação da legislação nacional, no âmbito da qual o artigo 15.º, n.º 5, do Estatuto dos Trabalhadores estabelece que “*[sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1, alínea a), 2, e 3 do presente artigo, os trabalhadores que durante um período de 30 meses tenham estado contratados durante um período de tempo superior a 24 meses, de forma contínua ou não, para um posto de trabalho idêntico ou diferente na mesma empresa ou dentro do mesmo grupo de empresas, tendo celebrado dois ou mais contratos temporários, diretamente ou através da sua colocação à disposição por empresas de trabalho temporário, com modalidades contratuais a termo idênticas ou diferentes, adquirem o estatuto de trabalhadores permanentes. O disposto no parágrafo anterior também se aplica em caso de transferência de empresa ou de sub-rogação empresarial conforme disposto na lei ou em convenção coletiva]*”?

3) Deve o artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva [2001/23] ser interpretado no sentido de que se opõe a que, nos termos da Convenção Coletiva [em causa], se exclua que os direitos e obrigações que devem ser respeitados pelo nova empresa ou entidade que venha a executar a atividade objeto do contrato sejam limitados exclusivamente aos determinados pelo último contrato celebrado pelo trabalhador com a empresa que cessa o contrato, e não constitui uma razão objetiva que justifique a violação da legislação nacional, quando o artigo 44.º do [Estatuto dos Trabalhadores] prevê a sub-rogação em todos os direitos e obrigações sem se limitar ao último contrato?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à competência do Tribunal de Justiça

23 O Governo espanhol tem dúvidas sobre a competência do Tribunal de Justiça para se pronunciar sobre o pedido de decisão prejudicial, pelo facto de, através das suas questões, o órgão jurisdicional de reenvio pretender, na realidade, obter uma interpretação da relação existente entre diferentes disposições do direito nacional.

24 A este respeito, há que recordar que resulta de jurisprudência constante do Tribunal de Justiça que não lhe compete, no âmbito do processo prejudicial, interpretar disposições legislativas ou regulamentares nacionais (Acórdão de 30 de setembro de 2020, CPAS de Liège, C-233/19, EU:C:2020:757, n.º 23 e jurisprudência referida).

25 No entanto, no presente caso, o pedido de decisão prejudicial não deve ser compreendido no sentido de que o órgão jurisdicional de reenvio interroga o Tribunal de Justiça sobre a interpretação da relação existente entre a Convenção Coletiva em causa e o Estatuto dos Trabalhadores, mas no sentido de que coloca a questão de saber se o artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro e o artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 2001/23 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a regulamentações nacionais como o artigo 24.º, n.ºs 2 e 5, e o artigo 27.º, n.º 2, desta Convenção Coletiva em causa.

26 Por outro lado, para determinar a competência do Tribunal de Justiça para responder às questões submetidas, há que verificar se o processo principal apresenta um elemento de conexão com o direito da União (Acórdão de 7 de maio de 2020, Parking e Interplastics, C-267/19 e C-323/19, EU:C:2020:351, n.º 27).

27 A este respeito, basta constatar que, à primeira vista, a Diretiva 2001/23 não é manifestamente inaplicável ao litígio no processo principal, pelo que constitui o elemento de conexão com o direito da União que justifica a competência do Tribunal de Justiça para responder às questões submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio (v., por analogia, Acórdão de 7 de maio de 2020, Parking e Interplastics, C-267/19 e C-323/19, EU:C:2020:351, n.º 28).

28 Decorre do que precede que o Tribunal de Justiça é competente para se pronunciar sobre o pedido de decisão prejudicial.

Quanto à admissibilidade das questões prejudiciais

29 O Governo espanhol e a Comissão Europeia consideram que as questões submetidas são inadmissíveis devido à sua natureza hipotética, à falta de elementos factuais para que o Tribunal de Justiça lhes possa responder e à natureza incompleta da descrição do quadro jurídico nacional.

30 A este respeito, há que recordar que, segundo jurisprudência constante, as questões relativas à interpretação do direito da União submetidas pelo juiz nacional no quadro regulamentar e factual que define sob a sua responsabilidade, e cuja exatidão não cabe ao Tribunal de Justiça verificar, gozam de uma presunção de pertinência. O Tribunal de Justiça só pode recusar pronunciar-se sobre um pedido apresentado por um órgão jurisdicional nacional se for manifesto que a interpretação do direito da União solicitada não tem nenhuma relação com a realidade ou com o objeto do litígio no processo principal, quando o problema for hipotético ou ainda quando o Tribunal não dispuser dos elementos de facto e de direito necessários para dar resposta útil às questões que lhe são submetidas (Acórdão de 30 de janeiro de 2020, I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, n.º 56 e jurisprudência referida).

31 Resulta igualmente de jurisprudência constante que a necessidade de obter uma interpretação do direito da União que seja útil ao juiz nacional exige que este defina o quadro factual e regulamentar em que se inserem as questões que submete ou que, pelo menos, explique as hipóteses factuais em que essas questões assentam. Além disso, a decisão de reenvio deve indicar as razões precisas que levaram o juiz nacional a interrogar-se sobre a interpretação do direito da União e a considerar necessário submeter questões prejudiciais ao Tribunal de Justiça (Acórdão de 30 de janeiro de 2020, I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, n.º 57 e jurisprudência referida).

32 No presente caso, o órgão jurisdicional de reenvio expõe, de forma suficiente, no seu pedido e na sua resposta ao pedido de informações que o Tribunal de Justiça lhe enviou, não apenas as razões que o levaram a interrogar o Tribunal de Justiça sobre a forma como há que interpretar o artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro e o artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 2001/23, mas também os motivos que tornam esta interpretação necessária para decidir o litígio no processo principal.

33 Com efeito, este órgão jurisdicional considera que estas disposições do direito da União se opõem, respetivamente, a disposições do direito nacional, como o artigo 24.º, n.ºs 2 e 5, e o artigo 27.º, n.º 2, da Convenção Coletiva em causa, os quais parecem ser pertinentes para decidir o litígio no processo principal, uma vez que o recorrente no processo principal celebrou no total e sucessivamente seis contratos ditos «*fijos de obra*», o último dos quais está em vigor há mais de sete anos. Assim, por um lado, tanto o n.º 2 do artigo 24.º desta Convenção Coletiva em causa, segundo o qual o contrato dito «*fijo de obra*» tem uma duração indeterminada, como o n.º 5 deste artigo, que prevê a celebração de sucessivos contratos deste tipo, são aplicáveis ao caso em apreço, segundo o referido órgão jurisdicional. Por outro lado, resulta da decisão de reenvio que ocorreu uma transferência de efetivos no âmbito de contratos públicos de manutenção de redes de água, na aceção do artigo 27.º da referida Convenção Coletiva em causa.

34 Por conseguinte, a interpretação solicitada não é manifestamente desprovida de relação com a realidade ou com o objeto do litígio no processo principal e os problemas suscitados não revestem natureza hipotética, antes dizendo respeito aos factos que são objeto de discussão entre as partes no processo principal, que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio definir.

35 Além disso, o Tribunal de Justiça dispõe dos elementos de facto e de direito necessários para dar resposta útil às questões submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio. Com efeito, é facto assente que o recorrente no processo principal celebrou sucessivos contratos com a Obras y Servicios Públicos e resulta da decisão de reenvio que estes são contratos ditos «*fijos de obra*». Acresce, no que respeita à aplicação da regulamentação nacional pertinente, que o Tribunal de Justiça se deve ater à situação que o referido órgão jurisdicional considera estar provada (v., neste sentido, Acórdão de 8 de junho de 2016, Hünnebeck, C-479/14, EU:C:2016:412, n.º 36 e jurisprudência referida).

36 Atendendo às considerações que precedem, as questões submetidas são admissíveis.

Quanto ao mérito

Quanto à primeira e segunda questões

37 A título preliminar, importa recordar que, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, no âmbito do processo de cooperação entre os órgãos jurisdicionais nacionais e o Tribunal de Justiça instituído pelo artigo 267.º TFUE, cabe a este dar ao juiz nacional uma resposta útil que lhe permita decidir do litígio que lhe foi submetido. Nesta ótica, incumbe ao Tribunal, se necessário, reformular as questões que lhe são submetidas. A circunstância de um órgão jurisdicional nacional ter, no plano formal, formulado uma questão prejudicial com base em certas disposições do direito da União não obsta a que o Tribunal de Justiça forneça a esse órgão jurisdicional todos os elementos de interpretação que possam ser úteis para a decisão do processo que lhe foi submetido, quer esse órgão jurisdicional lhes tenha ou não feito referência no enunciado das suas questões. A este respeito, cabe ao Tribunal de Justiça extrair do conjunto dos elementos fornecidos pelo órgão jurisdicional nacional, designadamente da fundamentação da decisão de reenvio, os elementos do direito da União que requerem uma interpretação, tendo em conta o objeto do litígio [Acórdão de 23 de abril de 2020, Land Niedersachsen (Períodos anteriores de atividade pertinente), C-710/18, EU:C:2020:299, n.º 18 e jurisprudência referida].

38 Com a sua primeira e segunda questões, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro e a Diretiva 2001/23 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional que permite, em derrogação do regime geral previsto no direito nacional, celebrar sucessivos contratos a termo, ditos «*fijos de obra*», independentemente da respetiva duração.

39 Em primeiro lugar, há que salientar que, embora este órgão jurisdicional se refira, na sua primeira e segunda questões, a esta diretiva, os fundamentos que apresenta a este respeito dizem, na realidade, respeito à terceira questão porquanto têm por objeto o artigo 27.º, n.º 2, da Convenção Coletiva em causa, pelo que os pontos suscitados pelo referido órgão jurisdicional, respeitantes à referida diretiva, serão examinados no âmbito desta última questão.

40 Em segundo lugar, contrariamente ao que o órgão jurisdicional de reenvio considera, o artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro não é aplicável a uma situação como a que está em causa no processo principal.

41 Com efeito, este órgão jurisdicional invoca, sem, no entanto, proceder a uma análise aprofundada das condições que permitem qualificar o grupo de referência de pertinente para proceder à comparação que efetua, uma discriminação de que são objeto os trabalhadores com um contrato a

termo, em violação deste artigo, que, tal como o recorrente no processo principal, tenham celebrado uma série de sucessivos contratos ditos «*fijos de obra*», por comparação com os trabalhadores com um contrato a termo que celebram contratos de trabalho para tarefas ocasionais e que adquirem o estatuto de trabalhador com contrato por tempo indeterminado na sequência da celebração de sucessivos contratos, quando a duração acumulada destes seja superior a três anos. Estes dois tipos de trabalhadores com contrato a termo encontram-se numa situação comparável, na aceção do referido artigo.

42 Ora, resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça que o princípio da não discriminação foi implementado e concretizado pelo Acordo-Quadro unicamente no que respeita às diferenças de tratamento entre os trabalhadores com contrato a termo e os trabalhadores com contrato por tempo indeterminado que se encontrem numa situação comparável, não estando as eventuais diferenças de tratamento entre certas categorias de pessoal contratado a termo abrangidas pelo âmbito de aplicação do princípio da não discriminação consagrado por este Acordo-Quadro (Acórdão de 22 de janeiro de 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, n.º 52 e jurisprudência referida).

43 Em contrapartida, como a Comissão sustenta, a problemática inerente ao litígio no processo principal reside no eventual recurso abusivo aos contratos a termo ditos «*fijos de obra*». Nestas circunstâncias, e atendendo aos elementos fornecidos pelo órgão jurisdicional de reenvio, para fornecer a este órgão jurisdicional elementos de interpretação úteis, há que reformular a primeira e segunda questões.

44 Com efeito, resulta da decisão de reenvio que o Juzgado de lo Social n.º 14 de Madrid (Tribunal do Trabalho n.º 14 de Madrid) se interroga, na realidade, através destas questões, sobre a questão de saber se o artigo 5.º, n.º 1, do Acordo-Quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, nos termos da qual os contratos de trabalho a termo ditos «*fijos de obra*» podem ser celebrados sucessivamente, pelo que os trabalhadores que celebraram esses contratos conservam o seu estatuto de trabalhadores a termo por tempo indefinido ou, em contrapartida, se se pode considerar que a renovação destes contratos se justifica por «razões objetivas», na aceção do n.º 1, alínea a), deste artigo, apenas pelo facto de esta regulamentação nacional prever que os referidos contratos são celebrados, em regra, para uma única obra, independentemente da sua duração.

45 A este respeito, há que recordar que o artigo 5.º do Acordo-Quadro, que tem por objetivo dar execução a um dos objetivos prosseguidos por este, a saber, delimitar o recurso aos sucessivos contratos de trabalho ou às sucessivas relações laborais a termo, impõe, no seu n.º 1, aos Estados-Membros a adoção efetiva e vinculativa de pelo menos uma das medidas que este enumera, quando nos respetivos direitos internos não existam medidas jurídicas equivalentes. As medidas assim enumeradas no n.º 1, alíneas a) a c), deste artigo dizem, as três, respetivamente, respeito a razões objetivas que justificam a renovação de tais contratos ou de tais relações laborais, à duração máxima total desses sucessivos contratos ou dessas sucessivas relações laborais, bem como ao número máximo das respetivas renovações [Acórdão de 11 de fevereiro de 2021, M.V. e o. (Sucessão de contratos de trabalho a termo no setor público), C-760/18, EU:C:2021:113, n.º 54 e jurisprudência referida].

46 A este respeito, os Estados-Membros dispõem de uma margem de apreciação, uma vez que podem recorrer a uma ou a várias das medidas enunciadas no artigo 5.º, n.º 1, alíneas a) a c), do Acordo-Quadro ou ainda a medidas legais existentes equivalentes, devendo tomar igualmente em consideração as necessidades de setores específicos e/ou de categorias de trabalhadores. Deste

modo, o artigo 5.º, n.º 1, do Acordo-Quadro atribui aos Estados-Membros um objetivo geral, que consiste na prevenção de tais abusos, embora lhes permita escolher os meios de alcançar esse objetivo, desde que não ponham em causa o objetivo ou o efeito útil deste Acordo-Quadro [Acórdão de 11 de fevereiro de 2021, M.V. e o. (Sucessão de contratos de trabalho a termo no setor público), C-760/18, EU:C:2021:113, n.os 55 e 56 e jurisprudência referida].

47 O artigo 5.º do Acordo-Quadro não enuncia sanções específicas para a hipótese de se constatar que houve abusos. Neste caso, cabe às autoridades nacionais adotar medidas que devem revestir um caráter não apenas proporcionado mas também suficientemente eficaz e dissuasivo para garantir a plena eficácia das normas adotadas em aplicação deste Acordo-Quadro [Acórdão de 11 de fevereiro de 2021, M.V. e o. (Sucessão de contratos de trabalho a termo no setor público), C-760/18, EU:C:2021:113, n.º 57 e jurisprudência referida].

48 Assim, o artigo 5.º do Acordo-Quadro não impõe uma obrigação geral aos Estados-Membros de preverem a conversão dos contratos de trabalho a termo em contratos por tempo indeterminado. Contudo, a ordem jurídica interna do Estado-Membro em causa deve conter uma outra medida efetiva para evitar e, sendo caso disso, punir a utilização abusiva de sucessivos contratos de trabalho a termo [Acórdão de 11 de fevereiro de 2021, M.V. e o. (Sucessão de contratos de trabalho a termo no setor público), C-760/18, EU:C:2021:113, n.º 58 e jurisprudência referida].

49 Quando tenha havido um recurso abusivo a sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo, deve poder ser aplicada uma medida que apresente garantias efetivas e equivalentes de proteção dos trabalhadores para punir devidamente esse abuso e eliminar as consequências da violação do direito da União. Com efeito, nos próprios termos do artigo 2.º, primeiro parágrafo, da Diretiva 1999/70, os Estados-Membros devem «tomar qualquer disposição necessária para, em qualquer momento, poderem garantir os resultados impostos [por esta] diretiva» [Acórdão de 11 de fevereiro de 2021, M.V. e o. (Sucessão de contratos de trabalho a termo no setor público), C-760/18, EU:C:2021:113, n.º 59 e jurisprudência referida].

50 Além disso, há que recordar que não compete ao Tribunal de Justiça pronunciar-se sobre a interpretação de disposições do direito interno, incumbindo esta missão aos órgãos jurisdicionais nacionais competentes, os quais devem determinar se as disposições da regulamentação nacional aplicável preenchem as exigências previstas no artigo 5.º do Acordo-Quadro [Acórdão de 11 de fevereiro de 2021, M.V. e o. (Sucessão de contratos de trabalho a termo no setor público), C-760/18, EU:C:2021:113, n.º 60 e jurisprudência referida].

51 Cabe, pois, no presente caso, ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar em que medida as condições de aplicação e a implementação efetiva das disposições pertinentes do direito interno constituem uma medida adequada para prevenir e, se for caso disso, punir a utilização abusiva de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo [Acórdão de 11 de fevereiro de 2021, M.V. e o. (Sucessão de contratos de trabalho a termo no setor público), C-760/18, EU:C:2021:113, n.º 61 e jurisprudência referida].

52 Contudo, o Tribunal de Justiça, decidindo a título prejudicial, pode prestar esclarecimentos que permitam orientar este órgão jurisdicional na sua apreciação [Acórdão de 11 de fevereiro de 2021, M.V. e o. (Sucessivos Contratos de trabalho a termo no setor público), C-760/18, EU:C:2021:113, n.º 62 e jurisprudência referida].

53 É neste contexto que há que verificar se a regulamentação nacional em causa no processo principal, a saber, o artigo 24.º, n.os 2 e 5, da Convenção Coletiva em causa, que permite, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, celebrar sucessivos contratos de trabalho a termo ditos «*fijos de obra*» no setor da construção civil, é suscetível de constituir uma das medidas visadas no artigo 5.º, n.º 1, alíneas a) a c), do Acordo-Quadro.

54 Em primeiro lugar, afigura-se que o artigo 24.º desta Convenção Coletiva em causa não prevê, nos seus n.os 2 e 5, no que respeita aos contratos ditos «fijos de obra», uma «duração máxima total dos sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo», na aceção do n.º 1, alínea b), deste artigo. Pelo contrário, resulta expressamente do artigo 24.º, n.º 2, da referida Convenção Coletiva em causa que a celebração dos contratos ditos «*fijos de obra*» é independentemente da sua duração.

55 Todavia, embora caiba ao órgão jurisdicional de reenvio a responsabilidade de definir o quadro regulamentar e factual e não caiba ao Tribunal de Justiça verificar a respetiva exatidão, conforme resulta da jurisprudência referida nos n.os 30 e 35 do presente acórdão, importa salientar que das observações escritas do Governo espanhol resulta que o artigo 24.º, n.º 3, da Convenção Coletiva em causa pode constituir uma medida destinada a prevenir a utilização abusiva de sucessivos contratos a termo, na aceção do artigo 5.º, n.º 1, do Acordo-Quadro, e nomeadamente fixar uma «duração máxima total de sucessivos contratos a termo», na aceção do n.º 1, alínea b), deste artigo, por limitar a três anos consecutivos a prestação de serviços a uma mesma empresa em diferentes centros de trabalho dentro da mesma província, exceto quando estiverem reunidas determinadas condições.

56 Por conseguinte, incumbe a este órgão jurisdicional verificar, em aplicação da jurisprudência referida no n.º 51 do presente acórdão, se esta medida constitui, no presente caso, uma medida adequada para prevenir a utilização abusiva de sucessivos contratos a termo, na aceção do referido artigo.

57 Em segundo lugar, não existe, igualmente sob reserva das verificações que cabe ao referido órgão jurisdicional efetuar, para este tipo de contratos, uma medida nacional que fixe um «número máximo de renovações», na aceção do artigo 5.º, n.º 1, alínea c), do Acordo-Quadro.

58 Em terceiro lugar, importa verificar se a regulamentação nacional em causa no processo principal prevê uma medida que possa ser abrangida por uma das «razões objetivas que justificam a renovação» de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo, na aceção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do Acordo-Quadro.

59 A este respeito, resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça que o conceito de «razão objetiva», na aceção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do Acordo-Quadro, deve ser interpretado no sentido de que visa circunstâncias precisas e concretas que caracterizam uma determinada atividade e são, por conseguinte, suscetíveis de justificar nesse contexto específico a utilização de sucessivos contratos a termo. Essas circunstâncias podem resultar nomeadamente da natureza particular das tarefas para cuja realização esses contratos foram celebrados e das características inerentes a essas tarefas ou, se for caso disso, da prossecução de um objetivo legítimo de política social de um Estado-Membro (Acórdão de 19 de março de 2020, Sánchez Ruiz e o., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, n.º 66 e jurisprudência referida).

60 Em contrapartida, uma disposição nacional que se limite a autorizar, de forma geral e abstrata, através de uma norma legislativa ou regulamentar, o recurso a sucessivos contratos de trabalho a termo não é conforme com as exigências especificadas no número anterior do presente acórdão (Acórdão de 19 de março de 2020, Sánchez Ruiz e o., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, n.º 67 e jurisprudência referida).

61 Com efeito, uma disposição como esta que seja puramente formal não permite identificar critérios objetivos e transparentes para verificar se a renovação desses contratos responde efetivamente a uma verdadeira necessidade, é suscetível de alcançar o objetivo prosseguido e é necessária para este efeito. Tal disposição comporta assim um risco real de que se recorra abusivamente a este tipo de contratos e não é, por conseguinte, compatível com o objetivo nem com o efeito útil do Acordo-Quadro (Acórdão de 19 de março de 2020, Sánchez Ruiz e o., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, n.º 68 e jurisprudência referida).

62 Por outro lado, conforme o Tribunal de Justiça já declarou repetidas vezes, a renovação de contratos ou de relações laborais a termo para cobrir necessidades que, de facto, não revestem um caráter provisório mas sim um caráter permanente e duradouro não se justifica na aceção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do Acordo-Quadro, na medida em que essa utilização dos contratos ou das relações laborais a termo vai diretamente contra a premissa na qual este Acordo-Quadro se baseia, a saber, que os contratos de trabalho por tempo indeterminado constituem a forma comum das relações de trabalho, embora os contratos a termo constituam uma característica do emprego em certos setores ou para determinadas ocupações e atividades (Acórdão de 19 de março de 2020, Sánchez Ruiz e o., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, n.º 76 e jurisprudência referida).

63 A observância do disposto no artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do Acordo-Quadro exige assim que se verifique concretamente que a renovação de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo visa cobrir necessidades provisórias e que uma disposição nacional como a que está em causa no processo principal não é utilizada, de facto, para satisfazer necessidades permanentes e duradouras do empregador em matéria de pessoal (Acórdão de 19 de março de 2020, Sánchez Ruiz e o., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, n.º 77 e jurisprudência referida)

64 Para este efeito, há que examinar, em cada caso, todas as circunstâncias da situação, tomando em consideração, nomeadamente, quantos contratos sucessivos foram celebrados com a mesma pessoa ou para a realização de um mesmo trabalho, para excluir que contratos ou relações laborais a termo, ainda que celebrados ostensivamente para cobrir uma necessidade de pessoal de substituição, sejam utilizados de forma abusiva pelos empregadores (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, n.º 102 e jurisprudência referida).

65 No que respeita ao processo principal, como sublinha o órgão jurisdicional de reenvio, resulta do n.º 2 do artigo 24.º da Convenção Coletiva em causa que os contratos ditos «*fijos de obra*» são em geral celebrados para uma única obra, independentemente da sua duração. Nos termos do n.º 5 deste artigo, «[a] contratação, com ou sem continuidade, para diferentes postos de trabalho através de ou mais dois contratos "*fijos de obra*" celebrados com a mesma empresa […] não implica a aquisição do estatuto de trabalhador contratado por tempo indeterminado».

66 Assim, o artigo 24.º desta Convenção Coletiva em causa permite que sejam celebrados sucessivos contratos a termo ditos «*fijos de obra*», embora limite, em princípio, a afetação do trabalhador em causa, para cada contrato celebrado, a uma única obra. Esta limitação dos contratos a uma única

obra é, segundo as informações fornecidas pelo órgão jurisdicional de reenvio, a única medida prevista para este tipo de contratos que é suscetível de constituir uma «razão objetiva», na aceção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do Acordo-Quadro.

67 Nestas circunstâncias, há que ter em conta as observações formuladas pela Obras y Servicios Públicos, pela Acciona Agua e pelo Governo espanhol, segundo as quais a terceira disposição adicional da Lei 32/2006 e a terceira disposição adicional do Estatuto dos Trabalhadores reconhecem as particularidades do setor da construção civil e a necessidade de estabelecer critérios específicos mais adequados, remetendo a questão para a negociação coletiva, que tem por objetivo adaptar, através de fórmulas que garantam maior estabilidade no emprego dos trabalhadores, o contrato de trabalho a termo para um trabalho ou para um serviço claramente definido, bem como uma maior segurança e melhor saúde no trabalho. Foi ao fazer uso desta competência que a Convenção Coletiva em causa instituiu o contrato dito «*fijo de obra*», que enuncia, em caso de risco de utilização abusiva de sucessivos contratos deste tipo, critérios destinados a impedir abusos.

68 Ora, ainda que o facto de um trabalhador estar afeto a «uma única obra» possa, atendendo às especificidades do setor da construção civil, ser suscetível de constituir uma «circunstância precisa e concreta que caracteriza uma determinada atividade», na aceção da jurisprudência referida no n.º 59 do presente acórdão, há que salientar, sob reserva das verificações que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio efetuar, que não se pode considerar que o artigo 24.º da Convenção Coletiva em causa é suscetível de justificar a utilização de sucessivos contratos de trabalho a termo, na aceção da jurisprudência referida nos n.ºs 60 e 61 do presente acórdão, na medida em que este artigo comporta um real risco de conduzir a um recurso abusivo deste tipo de contratos.

69 Com efeito, nos termos do n.º 2 do referido artigo, a celebração de um contrato dito «*fijo de obra*» limita-se apenas, «em geral», a uma única obra, pelo que esta disposição não exclui a possibilidade de celebrar tal contrato para várias obras. Por outro lado, o n.º 5 do mesmo artigo permite celebrar vários contratos deste tipo com a mesma empresa para diferentes postos de trabalho. Assim, resulta que, embora a limitação do contrato a uma única obra, prevista no referido n.º 2, se aplique a cada contrato dito «*fijo de obra*» considerado individualmente, podem ser sucessivamente celebrados vários contratos deste tipo, nos termos deste n.º 5, para diferentes obras.

70 Em todo o caso, há que observar, à semelhança da Comissão, que uma regulamentação como a prevista no artigo 24.º, n.ºs 2 e 5, desta Convenção Coletiva em causa, por força da qual cada recrutamento individual limita, em princípio, a afetação do trabalhador em causa a uma única obra, mas que permite renovar contratos ditos «*fijos de obra*» por tempo indeterminado, que resulta do efeito cumulado desses sucessivos contratos, ou da soma da duração destes últimos, revela que esse trabalhador desempenha na realidade de forma permanente e duradoura tarefas que se enquadram na atividade habitual da entidade ou da empresa que o contrata.

71 A situação em causa no processo principal ilustra perfeitamente esta constatação, uma vez que o recorrente no processo principal celebrou seis contratos ditos «*fijos de obra*» sucessivos com a Obras y Servicios Públicos, por um período total superior a 25 anos.

72 Daqui resulta, em aplicação da jurisprudência referida nos n.ºs 62 a 64 do presente acórdão, que uma regulamentação nacional como a que está em causa no processo principal, que permite cobrir necessidades que não revestem caráter provisório, sendo esse caráter, pelo contrário, permanente e duradouro, não se justifica à luz do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do Acordo-Quadro.

73 Nestas circunstâncias, desde que não existam «medidas legais equivalentes para a [prevenção]» dos abusos, na aceção do artigo 5.º, n.º 1, deste Acordo-Quadro, que enquadram os contratos ditos «*fijos de obra*», o que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar, tal regulamentação não é suscetível de prevenir, na aceção deste artigo 5.º, n.º 1, os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo. No âmbito deste exame, cabe nomeadamente a este último órgão jurisdicional verificar se, como a Obras y Servicios Públicos e a Acciona Agua sustentam, é concedida uma indemnização por cessação do contrato aos trabalhadores contratados a termo ao abrigo de um contrato dito «*fijo de obra*» e, se assim for, se essa indemnização é adequada para prevenir e, se necessário, punir esses abusos, e pode ser qualificada de «medida legal equivalente», na aceção do referido artigo 5.º, n.º 1.

74 A este respeito, há que recordar que o Tribunal de Justiça declarou que, para constituir uma «medida legal equivalente», na aceção do artigo 5.º do Acordo-Quadro, a atribuição de uma indemnização deve destinar-se especificamente a compensar os efeitos do recurso abusivo a sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo. Além disso, a indemnização concedida não deve apenas ser proporcionada, devendo também ser suficientemente eficaz e dissuasiva para garantir a plena eficácia deste artigo (v. Acórdão de 19 de março de 2020, Sánchez Ruiz e o., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, n.ºs 103 e 104 e jurisprudência referida).

75 Por outro lado, importa recordar que o Tribunal de Justiça já declarou que o artigo 5.º, n.º 1, do Acordo-Quadro não é incondicional nem suficientemente preciso para poder ser invocado por um particular perante um juiz nacional. Assim, tal disposição do direito da União, desprovida de efeito direto, não pode ser invocada, enquanto tal, no âmbito de um litígio abrangido pelo direito da União, para afastar a aplicação de uma disposição de direito nacional que lhe seja contrária. Por conseguinte, um órgão jurisdicional nacional não é obrigado a não aplicar uma disposição do direito nacional contrária a este artigo (Acórdão de 19 de março de 2020, Sánchez Ruiz e o., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, n.ºs 118 a 120 e jurisprudência referida).

76 Feita esta precisão, importa recordar que, quando aplicam o direito interno, os órgãos jurisdicionais nacionais devem interpretá-lo, na medida do possível, à luz do texto e da finalidade da diretiva em causa a fim de alcançar o resultado por ela prosseguido e, assim, dar cumprimento ao artigo 288.º, terceiro parágrafo, TFUE (Acórdão de 19 de março de 2020, Sánchez Ruiz e o., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, n.º 121 e jurisprudência referida).

77 É certo que a obrigação que o juiz nacional tem de atender ao conteúdo de uma diretiva quando interpreta e aplica as regras pertinentes do direito interno é limitada pelos princípios gerais de direito, nomeadamente os da segurança jurídica e da não retroatividade, e não pode servir de fundamento a uma interpretação *contra legem* do direito nacional (Acórdão de 19 de março de 2020, Sánchez Ruiz e o., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, n.º 123 e jurisprudência referida).

78 No entanto, o princípio da interpretação conforme exige que os órgãos jurisdicionais nacionais façam tudo o que se enquadrar na sua competência, tomando em consideração todo o direito interno e aplicando métodos de interpretação por este reconhecidos, para garantir a plena efetividade da diretiva em causa e alcançar uma solução que seja conforme com a finalidade prosseguida por esta (Acórdão de 19 de março de 2020, Sánchez Ruiz e o., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, n.º 124 e jurisprudência referida).

79 Assim, cabe, nomeadamente, ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se a jurisprudência do Tribunal Supremo (Supremo Tribunal, Espanha) permite que se proceda a tal interpretação das disposições nacionais em causa. Com efeito, segundo a Comissão, este último órgão jurisdicional

aplica os prazos previstos no artigo 15.º, n.º 5, do Estatuto dos Trabalhadores aos contratos ditos «*fijos de obra*» regulamentados pela Convenção Coletiva em causa, pelo que, quando um trabalhador tiver celebrado pelo menos dois contratos deste tipo e o prazo legal previsto nesta disposição tenha sido ultrapassado, esse trabalhador adquire o estatuto de trabalhador com contrato por tempo indeterminado.

80 Atendendo às considerações que precedem, há que responder à primeira e segunda questões que o artigo 5.º, n.º 1, do Acordo-Quadro deve ser interpretado no sentido de que cabe ao órgão jurisdicional nacional apreciar, em conformidade com todas as regras do direito nacional aplicáveis, se o facto de limitar a três anos consecutivos, com exceção de situações específicas, a contratação de trabalhadores a termo ao abrigo de contratos ditos «*fijos de obra*» feita por uma mesma empresa em diferentes locais de trabalho situados dentro da mesma província e o facto de conceder a estes trabalhadores uma indemnização por cessação do contrato, admitindo que este órgão jurisdicional nacional constata que estas medidas são efetivamente tomadas em relação aos referidos trabalhadores, constituem medidas adequadas para prevenir e, eventualmente, punir os abusos resultantes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo ou de «medidas legais equivalentes», na aceção deste artigo 5.º, n.º 1. Em todo o caso, tal legislação nacional não pode ser aplicada pelas autoridades do Estado-Membro em causa no sentido de que a renovação de sucessivos contratos de trabalho a termo ditos «*fijos de obra*» se considera justificada por «razões objetivas», na aceção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), deste Acordo-Quadro, apenas pelo facto de cada um destes contratos ser celebrado em geral para uma única obra, independentemente da sua duração, uma vez que tal legislação nacional não impede, na prática, que o empregador em causa responda, através de tal renovação, a necessidades permanentes e duradouras em termos de pessoal.

Quanto à terceira questão

81 Com a sua terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2001/23 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional segundo a qual, quando ocorre uma transferência de pessoal no âmbito de contratos públicos, os direitos e as obrigações do trabalhador transferido que a nova empresa chamada a exercer a atividade tem de respeitar se limitam exclusivamente àqueles que decorrem do último contrato que esse trabalhador celebrou com a empresa que se retira.

82 Em primeiro lugar, nos termos do seu artigo 1.º, n.º 1, alínea a), a Diretiva 2001/23 é aplicável à transferência para outra entidade patronal de uma empresa, estabelecimento ou parte de empresa ou estabelecimento, quer essa transferência resulte de uma cessão convencional quer de uma fusão.

83 A este respeito, resulta de jurisprudência constante do Tribunal de Justiça que o âmbito de aplicação da Diretiva 2001/23 abrange todas as hipóteses de mudança, no âmbito de relações contratuais, da pessoa singular ou coletiva responsável pela exploração da empresa, que contrai as obrigações de entidade patronal perante os empregados da empresa. Assim, para que a Diretiva 2001/23 se aplique, não é necessário que existam relações contratuais diretas entre o cedente e o cessionário, podendo a cessão efetuar-se por intermédio de um terceiro (Acórdão de 11 de julho de 2018, Somoza Hermo e Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, n.º 27 e jurisprudência referida).

84 Neste contexto, há que salientar que, ao contrário do que, em substância, a Acciona Agua e o Governo espanhol alegam, o facto de, no presente caso, estar em causa uma transferência de pessoal na sequência da readjudicação de um contrato público, em cujo âmbito a nova empresa chamada a exercer a atividade retomou uma parte essencial do pessoal que a empresa que se retira tinha afetado à execução desse contrato público, não exclui que a Diretiva 2001/23 seja aplicável.

85 Com efeito, desde logo, o Tribunal de Justiça já declarou que o facto de a transferência resultar de decisões unilaterais dos poderes públicos e não de um concurso de vontades não exclui a aplicação da Diretiva 2001/23 (Acórdão de 20 de julho de 2017, Piscarreta Ricardo, C-416/16, EU:C:2017:574, n.º 38 e jurisprudência referida).

86 Em seguida, a inexistência de vínculo contratual entre as duas empresas às quais o contrato público foi sucessivamente adjudicado não influi na questão de saber se a Diretiva 2001/23 é ou não aplicável a uma situação como a que está em causa no processo principal (v., neste sentido, Acórdão de 11 de julho de 2018, Somoza Hermo e Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, n.º 28).

87 Por último, embora a obrigação de retomar o pessoal tenha sido imposta à Acciona Agua por uma convenção coletiva, tal circunstância não influi no facto de a transferência incidir sobre uma entidade económica (v., por analogia, Acórdão de 11 de julho de 2018, Somoza Hermo e Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, n.º 38).

88 Em segundo lugar, considera-se como transferência, nos termos do artigo 1.º, n.º 1, alínea b), da Diretiva 2001/23, a transferência de uma entidade económica que mantém a sua identidade, entendida como um conjunto de meios organizados, com o objetivo de prosseguir uma atividade económica, seja ela essencial ou acessória. O conceito de «entidade» remete assim para um conjunto organizado de pessoas e de bens que permitem exercer uma atividade económica que prossegue um objetivo próprio (Acórdão de 27 de fevereiro de 2020, Grafe e Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, n.º 22).

89 Resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça que o critério decisivo para demonstrar a existência de tal transferência reside na circunstância de a entidade económica preservar a sua identidade, o que resulta designadamente da prossecução efetiva da exploração ou da sua retoma (Acórdão de 27 de fevereiro de 2020, Grafe e Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, n.º 23 e jurisprudência referida).

90 Para determinar se este requisito está preenchido, importa tomar em consideração todas as circunstâncias de facto que caracterizam a operação em causa, entre as quais figuram designadamente o tipo de empresa ou de estabelecimento em causa, a transmissão ou não de elementos corpóreos, tais como os edifícios e os bens móveis, o valor dos elementos incorpóreos no momento da transferência, a retoma ou não do essencial dos efetivos pelo novo empresário, a transmissão ou não da clientela, bem como o grau de semelhança das atividades exercidas antes e após a transferência e a duração de uma eventual suspensão destas atividades. Contudo, estes elementos constituem apenas aspetos parciais da avaliação de conjunto que se impõe e não podem, por isso, ser apreciados isoladamente (Acórdão de 27 de fevereiro de 2020, Grafe e Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, n.º 24 e jurisprudência referida).

91 Em particular, o Tribunal de Justiça considerou que o juiz nacional, na sua apreciação das circunstâncias de facto que caracterizam a operação em questão, deve especialmente ter em conta o tipo de empresa ou de estabelecimento em causa. Daqui resulta que a importância a atribuir, respetivamente, aos diferentes critérios da existência de uma transferência, na aceção da Diretiva 2001/23, varia necessariamente em função da atividade exercida, ou mesmo dos métodos de produção ou de exploração utilizados na empresa, no estabelecimento ou na parte do estabelecimento em questão (Acórdão de 11 de julho de 2018, Somoza Hermo e Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, n.os 31 e 32 e jurisprudência referida).

92 O Tribunal de Justiça já salientou no passado que uma entidade económica pode, nalguns setores, funcionar sem elementos do ativo, corpóreos ou incorpóreos, significativos, de tal forma que a manutenção da sua identidade para além da operação de que é objeto não pode, por hipótese, depender da cessão de tais elementos (Acórdão de 11 de julho de 2018, Somoza Hermo e Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, n.º 33 e jurisprudência referida).

93 Assim, o Tribunal de Justiça declarou que, na medida em que, nalguns setores em que a atividade assenta essencialmente na mão-de-obra, o que sucede nomeadamente no caso de uma atividade que não necessita de utilizar elementos materiais específicos, um conjunto de trabalhadores que executa de forma duradoura uma atividade comum pode corresponder a uma entidade económica, essa entidade é suscetível de manter a sua identidade para além da sua transferência quando o novo empresário não se limitar a prosseguir a atividade em causa, retomando também uma parte essencial, em termos de número e de competências, dos efetivos que o seu antecessor afetava especialmente a essa tarefa. Nesta hipótese, o novo empresário adquire, com efeito, um conjunto organizado de elementos que lhe permitirá prosseguir de forma estável as atividades ou parte das atividades da empresa cedente (Acórdão de 11 de julho de 2018, Somoza Hermo e Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, n.os 34 e 35 e jurisprudência referida).

94 Resulta do que precede que a qualificação como transferência pressupõe que seja apurado um determinado número de factos, devendo esta questão ser apreciada *in concreto* pelo órgão jurisdicional nacional à luz dos critérios estabelecidos pelo Tribunal de Justiça, bem como dos objetivos prosseguidos pela Diretiva 2001/23, conforme enunciados, nomeadamente, no seu considerando 3 (Acórdão de 27 de fevereiro de 2020, Grafe e Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, n.º 27 e jurisprudência referida).

95 Por conseguinte, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar, à luz das considerações que precedem e tomando em consideração todas as circunstâncias de facto que caracterizam a operação em causa no processo principal, se esta última deve ser considerada uma transferência de empresa, na aceção da Diretiva 2001/23.

96 Para este efeito, cabe-lhe verificar, em especial, se, conforme menciona na decisão de reenvio, a atividade em causa no processo principal não exige material específico e, por conseguinte, assenta essencialmente na mão-de-obra ou se, pelo contrário, como a Obras y Servicios Públicos e a Acciona Agua alegam, esta atividade não pode ser qualificada de atividade que assenta essencialmente na mão-de-obra, uma vez que esta última constitui um elemento claramente acessório relativamente aos elementos materiais exigidos para a execução do contrato público em causa e estes não foram transferidos.

97 Atendendo a estes elementos, há que precisar, primeiro, que, além do caso de figura no qual a atividade assenta principalmente na mão-de-obra, apreciada pela jurisprudência referida no n.º 93 do presente acórdão, numa situação na qual os elementos corpóreos, como os edifícios e os

bens móveis, não sejam indispensáveis ao correto funcionamento da entidade em causa, ou inclusivamente no qual a mão-de-obra e estes elementos corpóreos revestem uma importância idêntica para o correto funcionamento desta entidade e a atividade da empresa que se retira é prosseguida pela nova empresa chamada a exercer a atividade, tendo o essencial dos efetivos sido retomados por esta última, o facto de não ter havido transferência de elementos corpóreos não impede que se declare que a identidade económica se pode manter para além da sua transferência, pelo que há que considerar que ocorreu uma «transferência de empresa», na aceção do artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 2001/23.

98 Com efeito, esta solução não se inscreve apenas na lógica dos objetivos prosseguidos por esta diretiva, conforme enunciados, nomeadamente, no seu considerando 3, que consistem em proteger os trabalhadores em caso de mudança de empresário para assegurar a manutenção dos seus direitos, estando igualmente em acordo com a jurisprudência referida no n.º 92 do presente acórdão segundo a qual a manutenção da identidade de uma entidade económica, que pode funcionar sem elementos de ativos, corpóreos ou incorpóreos, significativos, para além da operação de que é objeto, não pode depender da cessão de tais elementos.

99 Segundo, importa recordar a jurisprudência do Tribunal de Justiça segundo a qual o facto de a transferência do antigo para o novo titular do contrato de tais elementos não ser de nível significativo, quando esses elementos sejam indispensáveis ao correto funcionamento da entidade, deve conduzir a que se considere que esta última não conserva a sua identidade (v., neste sentido, Acórdão de 25 de janeiro de 2001, Liikenne, C-172/99, EU:C:2001:59, n.º 42).

100 Todavia, não se pode inferir desta jurisprudência que se deve considerar que a transferência dos elementos corpóreos *in abstrato* é o único fator determinante de uma transferência de empresa cuja atividade diz respeito a um setor no qual o ou os elementos corpóreos contribuem de forma significativa para o exercício dessa atividade. Por conseguinte, para determinar se o facto de os meios de exploração não serem transferidos obsta à qualificação de transferência de empresa, o órgão jurisdicional de reenvio deve tomar em consideração as circunstâncias específicas do processo que lhe foi submetido (v., neste sentido, Acórdão de 27 de fevereiro de 2020, Grafe e Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, n.ºs 30 e 31).

101 Em terceiro lugar, o artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2001/23 enuncia o princípio segundo o qual os direitos e obrigações do cedente emergentes de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho existentes à data da transferência são, por esse facto, transferidos para o cessionário.

102 A este respeito, há que recordar, desde logo, que a Diretiva 2001/23 se destina a assegurar a manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de mudança de empresário, permitindo-lhes ficar ao serviço do novo empregador nas mesmas condições que foram acordadas com o cedente. Esta diretiva tem por objetivo garantir, tanto quanto possível, a continuação dos contratos ou das relações laborais, sem alteração, com o cessionário, de forma a impedir que os trabalhadores em causa sejam colocados numa posição menos favorável apenas devido à transferência. No entanto, a referida diretiva não pode ser invocada de forma útil para obter uma melhoria das condições de remuneração ou de outras condições de trabalho por ocasião de uma transferência de empresa (Acórdão de 26 de março de 2020, ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, n.º 25 e jurisprudência referida).

103 Além disso, importa precisar que, embora, de acordo com o objetivo prosseguido pela Diretiva 2001/23, haja que proteger os interesses dos trabalhadores abrangidos pela transferência, não se pode, contudo, ignorar os interesses do cessionário, o qual deve poder proceder aos ajustamentos e às adaptações necessários à continuação da sua atividade. Esta diretiva não visa unicamente salvaguardar, por ocasião de uma transferência de empresa, os interesses dos trabalhadores, pretendendo igualmente assegurar um justo equilíbrio entre os interesses destes últimos, por um lado, e os do cessionário, por outro (Acórdão de 26 de março de 2020, ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, n.º 26 e jurisprudência referida).

104 No presente caso, resulta do artigo 27.º, n.º 2, primeiro parágrafo, da Convenção Coletiva em causa que a nova empresa chamada a exercer a atividade é obrigada a respeitar os direitos e as obrigações reconhecidos aos trabalhadores transferidos no âmbito da relação laboral com a empresa que se retira. Por outro lado, nos termos do artigo 27.º, n.º 2, segundo parágrafo, desta Convenção Coletiva em causa, esses direitos e essas obrigações limitam-se exclusivamente aos direitos resultantes do último contrato celebrado por esse trabalhador com a empresa que se retira, sem que a nova empresa chamada a exercer a atividade esteja vinculada por um contrato ou acordo anterior, especialmente para efeitos da contabilização dos anos de serviço prestados, salvo se tais direitos já tiverem sido reconhecidos ao trabalhador por decisão judicial transitada em julgado anterior à transferência e se esses direitos tiverem sido comunicados à empresa que é chamada a exercer a atividade no prazo e de acordo com as modalidades estabelecidas no artigo 27.º da referida Convenção Coletiva em causa.

105 Neste contexto, o órgão jurisdicional de reenvio manifesta dúvidas quanto à compatibilidade do artigo 27.º, n.º 2, segundo parágrafo, desta mesma Convenção Coletiva em causa com o artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2001/23.

106 Nestas circunstâncias, há que constatar que a limitação do reconhecimento dos direitos de um trabalhador no âmbito da sua relação laboral com a nova empresa chamada a exercer a atividade aos direitos resultantes do último contrato celebrado por este com a empresa que se retira equivale precisamente a manter esses direitos quando da transferência de pessoal, o que corresponde ao objetivo prosseguido por esta diretiva, que consiste em assegurar a manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de mudança de empresário, permitindo-lhes ficar ao serviço do novo empregador nas mesmas condições que foram acordadas com o cedente. Por outro lado, a referida disposição limita não apenas os direitos, mas também as obrigações do trabalhador transferido às que resultam do último contrato que celebrou com a empresa que se retira.

107 No que se refere, em especial, à antiguidade, importa recordar que o Tribunal de Justiça declarou que, para calcular os direitos de natureza pecuniária, como as indemnizações por cessação do contrato ou os aumentos salariais, o cessionário tem de tomar em consideração todos os anos de serviço prestados pelo pessoal transferido na medida em que esta obrigação resulte da relação laboral que vinculava o referido pessoal ao cedente, devendo fazê-lo em conformidade com as modalidades acordadas no âmbito desta relação (Acórdão de 6 de abril de 2017, Unionen, C-336/15, EU:C:2017:276, n.º 22 e jurisprudência referida).

108 Ora, no presente caso, basta constatar, a este título, que não resulta da decisão de reenvio que a antiguidade, que é reconhecida, ao abrigo do artigo 27.º, n.º 2, da Convenção Coletiva em causa, pela nova empresa chamada a exercer a atividade aos trabalhadores que são objeto de uma

transferência de efetivos, na aceção desta disposição, é menos favorável para estes trabalhadores do que a antiguidade que lhes era reconhecida antes dessa transferência pela empresa que se retira.

109 Pelo contrário, resulta da referida decisão que a Obras y Servicios Públicos reconheceu ao recorrente no processo principal uma antiguidade calculada a partir de 1 de janeiro de 2014, o que corresponde à antiguidade resultante do último contrato celebrado por este com essa sociedade. Por conseguinte, na medida em que o segundo parágrafo da referida disposição limita a antiguidade que a Acciona Agua tem de reconhecer ao recorrente no processo principal à que resulta do último contrato que este celebrou com a Obras y Servicios Públicos, da aplicação desta disposição resulta que a antiguidade que lhe era reconhecida por esta sociedade foi mantida no âmbito da sua transferência.

110 Em contrapartida, o reconhecimento a este trabalhador, por ocasião da transferência de pessoal, de direitos, nomeadamente de uma antiguidade, de que não beneficiava antes dessa transferência, constitui uma melhoria das suas condições de trabalho, o que não está previsto na Diretiva 2001/23, conforme resulta da jurisprudência referida no n.º 102 do presente acórdão.

111 Além disso, o artigo 27.º, n.º 2, segundo parágrafo, da Convenção Coletiva em causa inscreve-se nesta lógica na medida em que prevê uma exceção à limitação dos direitos do trabalhador transferido aos direitos que resultem do último contrato que celebrou com a empresa que se retira, quando tais direitos já tenham sido reconhecidos ao trabalhador por decisão judicial transitada em julgado anterior à transferência e se esses direitos tiverem sido comunicados, no prazo e de acordo com as modalidades estabelecidas no artigo 27.º, à empresa que é chamada a exercer a atividade. Com efeito, esta exceção permite garantir que o trabalhador transferido mantém os direitos que lhe eram reconhecidos no âmbito da relação laboral com a empresa que se retira.

112 Neste contexto, coloca-se apenas, para o órgão jurisdicional de reenvio, a questão de saber quais são os direitos de que o recorrente no processo principal beneficiava, junto da Obras y Servicios Públicos, antes da sua transferência e, nomeadamente, se foi vítima de um recurso abusivo a sucessivos contratos de trabalho a termo, na aceção do artigo 5.º, n.º 1, do Acordo-Quadro, que é objeto das duas primeiras questões, e se deveria, por conseguinte, ter adquirido o estatuto de trabalhador com contrato por tempo indeterminado antes da sua transferência, hipótese na qual deveria, portanto, ter continuado a beneficiar deste estatuto no âmbito dessa transferência.

113 A este respeito, importa recordar que o Tribunal de Justiça declarou que a aplicabilidade da Diretiva 2001/23 não prejudica a proteção de que um trabalhador pode beneficiar contra a utilização abusiva de sucessivos contratos de trabalho a termo ao abrigo de outras disposições do direito da União, nomeadamente o Acordo-Quadro, nem a interpretação a dar a estas últimas (Despacho de 15 de setembro de 2010, Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, n.º 36).

114 Atendendo às considerações que precedem, há que responder à terceira questão que o artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2001/23 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma regulamentação nacional segundo a qual, quando ocorre uma transferência de pessoal no âmbito de contratos públicos, os direitos e as obrigações do trabalhador transferido que a nova empresa chamada a exercer a atividade tem de respeitar se limitam exclusivamente àqueles que decorrem do último contrato que esse trabalhador celebrou com a empresa que se

retira, desde que a aplicação dessa regulamentação não tenha por efeito colocar o referido trabalhador numa posição menos favorável apenas devido a essa transferência, o que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.

Quanto às despesas

115 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, 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 (Sétima Secção) declara:

1) **O artigo 5.º, n.º 1, 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 cabe ao órgão jurisdicional nacional apreciar, em conformidade com todas as regras do direito nacional aplicáveis, se o facto de limitar a três anos consecutivos, com exceção de situações específicas, a contratação de trabalhadores a termo ao abrigo de contratos ditos «*fijos de obra*» feita por uma mesma empresa em diferentes locais de trabalho situados dentro da mesma província e o facto de conceder a estes trabalhadores uma indemnização por cessação do contrato, admitindo que este órgão jurisdicional nacional constata que estas medidas são efetivamente tomadas em relação aos referidos trabalhadores, constituem medidas adequadas para prevenir e, eventualmente, punir os abusos resultantes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo ou de «medidas legais equivalentes», na aceção deste artigo 5.º, n.º 1. Em todo o caso, tal legislação nacional não pode ser aplicada pelas autoridades do Estado-Membro em causa no sentido de que a renovação de sucessivos contratos de trabalho a termo ditos «*fijos de obra*» se considera justificada por «razões objetivas», na aceção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), deste Acordo-Quadro, apenas pelo facto de cada um destes contratos ser celebrado em geral para uma única obra, independentemente da sua duração, uma vez que tal legislação nacional não impede, na prática, que o empregador em causa responda, através de tal renovação, a necessidades permanentes e duradouras em termos de pessoal**.

2) **O artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos, deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma regulamentação nacional segundo a qual, quando ocorre uma transferência de pessoal no âmbito de contratos públicos, os direitos e as obrigações do trabalhador transferido que a nova empresa chamada a exercer a atividade tem de respeitar se limitam exclusivamente àqueles que decorrem do último contrato que esse trabalhador celebrou com a empresa que se retira, desde que a aplicação dessa regulamentação não tenha por efeito colocar o referido trabalhador numa posição menos favorável apenas devido a essa transferência, o que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.**

Assinaturas