Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sétima Secção)

3 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 — Contratos de trabalho ou relações laborais a termo sucessivos — Utilização abusiva — Medidas de prevenção — Contratos de trabalho a termo no setor público — Investigadores universitários»

No processo C-326/19,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Tribunal Administrativo Regional do Lácio, Itália), por Decisão de 28 de novembro de 2018, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 23 de abril de 2019, no processo

**EB**

contra

**Presidenza del Consiglio dei Ministri,**

**Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca — MIUR,**

**Università degli Studi «Roma Tre»,**

sendo intervenientes:

**Federazione Lavoratori della Conoscenza — CGIL (FLC-CGIL),**

**Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),**

**Anief — Associazione Professionale e Sindacale,**

**Confederazione Generale Sindacale,**

**Cipur — Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo,**

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sétima Secção),

composto por: A. Kumin (relator), presidente de secção, T. von Danwitz e P. G. Xuereb, juízes,

* Língua do processo: italiano.

advogado-geral: M. Bobek,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

– em representação de EB, por F. Dinelli e G. Grüner, avvocati,

– em representação da Università degli Studi «Roma Tre», por L. Torchia, avvocata,

– em representação da Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) e da Federazione Lavoratori della Conoscenza — CGIL (FLC-CGIL), por F. Americo, I. Barsanti Mauceri e A. Andreoni, avvocati,

– em representação da Anief — Associazione Professionale e Sindacale, por S. Galleano, V. De Michele e W. Miceli, avvocati,

– em representação da Confederazione Generale Sindacale, por T. M. de Grandis e V. De Michele, avvocati,

– em representação do Cipur — Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo, por M. E. Albé, avvocata,

– em representação do Governo italiano, por G. Palmieri, na qualidade de agente, assistida por C. Colelli e L. Fiandaca, avvocati dello Stato,

– em representação da Comissão Europeia, por G. Gattinara e M. van Beek, 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 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 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe EB, investigador universitário, à Presidenza del Consiglio dei Ministri (Presidente do Conselho de Ministros, Itália), ao Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Ministério da Educação, do Ensino Superior e da Investigação, Itália) e à Università degli Studi «Roma Tre» (a seguir «Universidade»), a respeito

da recusa em prorrogar o seu contrato de trabalho a termo além do período previsto na lei e, convertendo-o assim num contrato sem termo, ou em admitir que ele seja avaliado para efeitos da sua inscrição na lista de 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 deste acordo «reconhecem que os contratos de trabalho sem termo são e continuarão a ser a forma mais comum no que diz respeito à relação laboral entre empregadores e trabalhadores [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 [seu] objetivo 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 deste acordo-quadro, sob a epígrafe «Definições», prevê:

«Para efeitos do presente acordo, entende-se por:

1. "trabalhador contratado a termo" o trabalhador titular de um contrato de trabalho ou de uma relação laboral concluído diretamente entre um empregador e um trabalhador cuja finalidade seja determinada por condições objetivas, tais como a definição de uma data concreta, de uma tarefa específica ou de um certo acontecimento.

[…]»

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 referido 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 mesmo 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 24.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 — Normas em Matéria de Organização das Universidades, do Pessoal Académico e Recrutamento, bem como de Delegação no Governo com vista ao Incentivo da Qualidade e Eficiência do Sistema Universitário), de 30 de dezembro de 2010 (suplemento ordinário do GURI n.º 10, de 14 de janeiro de 2011, a seguir «Lei n.º 240/2010»), sob a epígrafe «Investigadores a termo», prevê:

«1. Em função dos recursos disponíveis para a programação, as universidades podem, para as suas atividades de investigação, de docência, de docência complementar e de 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, de docência complementar, de serviços aos estudantes e de investigação.

2. Os destinatários são escolhidos por procedimentos 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 uma duração de três anos, prorrogáveis por apenas dois anos, uma única vez, 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 estejam na posse do 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, 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 de 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 do ministro. 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 no sítio Internet da universidade.

[…]»

11 O artigo 20.º do decreto legislativo n 75 — Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n 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 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (Decreto Legislativo n.º 75 — 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 na Administração Pública», dispõe:

«1. Para lutar contra a precariedade do emprego, reduzir o recurso aos contratos a prazo 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 as seguintes exigências:

a) estar em serviço após a data de entrada em vigor da Lei n.º 124, de 2015, com contratos a termo junto da entidade administrativa que efetua ao recrutamento ou, em caso de administrações municipais que exerçam funções de forma associada, nas administrações cujos serviços estão associados;

b) ter sido recrutado 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 concluído, 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 sejam 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 as seguintes exigências:

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, dentro dos limites 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 do 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.»

12 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 — Transposição da Diretiva 1999/70/CE respeitante ao

acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo celebrado pela CES, UNICE e CEEP), 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 transpôs a Diretiva 1999/70 para a ordem jurídica italiana, enunciava:

«Sem prejuízo do regime dos contratos sucessivos conforme previsto nos números anteriores, quando, em consequência de uma sucessão de contratos a termo para o desempenho de funções equivalentes, a relação laboral entre o mesmo empregador e o mesmo trabalhador tenha excedido, no total, 36 meses, incluindo prorrogações e renovações, independentemente dos períodos de interrupção decorridos entre um contrato e outro, considera-se que é uma relação laboral sem termo em aplicação do n.º 2 […]»

13 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 — Regime dos Contratos de Trabalho e Revisão da Regulamentação em Matéria de Funções, 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 do GURI n.º 144, de 24 de junho de 2015, a seguir «Decreto Legislativo n.º 81/2015»), intitulado «Fixação do prazo e duração máxima», que está 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».

14 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. O contrato em causa no processo principal enquadra-se nesses casos, por força do artigo 29.º, n.º 2, alínea d), do Decreto Legislativo n.º 81/2015, dado que esta disposição 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.

15 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 — Normas Gerais relativas à Organização do Trabalho nas Administrações Públicas), de 30 de março de 2001 (suplemento ordinário do GURI n.º 106, de 9 de maio de 2001, a seguir «Decreto Legislativo n.º 165/2001»), permanecem inalteradas.

16 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 disposições 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 interessado tem

direito ao ressarcimento dos danos decorrentes da prestação de trabalho em violação de disposições 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 será atribuído nenhum prémio de produtividade ao dirigente responsável por irregularidades na utilização do trabalho flexível».

**Litígio no processo principal e questões prejudiciais**

17 Em 1 de dezembro de 2012, EB foi contratado pela Universidade como investigador por um período de três anos com base num contrato celebrado em virtude do artigo 24.º, n.º 3, alínea a), da Lei n.º 240/2010 (a seguir «contrato de tipo A»). Este contrato apenas pode ser prorrogado uma única vez por um máximo de dois anos.

18 Em outubro de 2014, EB obteve a habilitação científica nacional para a função de professor universitário de segundo grau, na aceção do artigo 16.º dessa lei, habilitação que comprova que o seu titular dispõe das qualificações científicas necessárias para participar em certos concursos universitários.

19 É pacífico que, quando EB ainda estava em serviço, a Universidade, em conformidade com o artigo 24.º, n.º 6, da Lei n.º 240/2010, que permite, durante um período de oito anos a contar da entrada em vigor desta lei, inscrever na lista de professores de segundo grau investigadores contratados com base num contrato sem termo que trabalhem na universidade e tenham obtido a habilitação científica nacional, iniciou este procedimento de inscrição do qual beneficiaram dois investigadores na mesma matéria que EB, contratados ao abrigo desse contrato. Todavia, EB não pôde participar nesse procedimento pelo facto de, embora dispondo da habilitação científica, ter sido contratado ao abrigo de um contrato a termo.

20 Seis meses antes do termo do seu contrato, fixado para 1 de dezembro de 2015, EB pediu a sua prorrogação, tendo o mesmo sido prorrogado, em 24 de novembro de 2015, com efeitos a partir de 1 de dezembro de 2015, por um período de dois anos.

21 Em 8 de novembro de 2017, antes do termo do seu contrato prorrogado, EB pediu a prorrogação do seu contrato ao abrigo do artigo 20.º, n.º 8, do Decreto Legislativo n.º 75/2017, para obter a conversão da sua relação laboral a termo num contrato de trabalho sem termo. Alegou, a este respeito, que esta disposição se aplicava igualmente ao pessoal docente das universidades. Além disso, EB pediu a aplicação, a partir de 2018, do procedimento de estabilização do emprego previsto no artigo 20.º, n.º 1, desse decreto legislativo.

22 Por nota datada de 21 de novembro de 2017, a Universidade indeferiu os pedidos de EB sustentando, por um lado, que o artigo 20.º, n.º 8, do Decreto Legislativo n.º 75/2017 não se aplicava aos investigadores universitários contratados ao abrigo de um contrato a termo e, por outro, que o artigo 29.º do Decreto Legislativo n.º 81/2015 não permitia recorrer ao procedimento previsto para o recrutamento de investigadores ao abrigo de um contrato sem termo.

23 EB não apenas interpôs recurso dessa decisão no órgão jurisdicional de reenvio, como também lhe pediu a anulação da Circular n.º 3/2017 adotada pelo Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (ministro para a Simplificação e a Administração Pública), segundo a qual o Decreto Legislativo n.º 75/2017 não se aplicava aos investigadores recrutados ao abrigo de um contrato de trabalho a termo. Além disso, pediu que lhe fosse reconhecido o direito de ser contratado sem termo ou de ser admitido ao processo de avaliação para ser recrutado como professor associado em aplicação do artigo 24.º, n.º 5, da Lei n.º 240/2010.

24 Em apoio do seu recurso, EB alega, nomeadamente, que o artigo 20.º do Decreto Legislativo n.º 75/2017 deve ser interpretado no sentido de que se aplica igualmente às relações laborais visadas pelo direito público e, por conseguinte, à relação laboral de investigador de tipo A, uma vez que o acordo-quadro se opõe a uma interpretação diferente, como a imposta pela Circular n.º 3/2017.

25 Além disso, EB sustenta que a exclusão da aplicação ao seu contrato da regra que prevê a conversão automática de um contrato a termo prorrogado por mais de 36 meses num contrato sem termo — exclusão consagrada no artigo 29.º, n.º 2, alínea d), do Decreto Legislativo n.º 81/2015 — é incompatível com o acordo-quadro, na medida em que não existem razões objetivas suscetíveis de justificar que um investigador possa ser contratado a termo, em especial no caso de o emprego se prolongar por um período superior a três anos, como foi precisamente o caso do recorrente no processo principal.

26 EB alega igualmente que, ao não permitir a investigadores contratados ao abrigo de um contrato a termo, que, como ele próprio, obtiveram as qualificações universitárias exigidas para poderem ser nomeados «professores associados», serem sujeitos a uma avaliação para efeitos da sua nomeação para um lugar de professor associado, o artigo 24.º, n.º 3, da Lei n.º 240/2010 é contrário ao princípio da não discriminação enunciado no artigo 4.º do acordo-quadro.

27 Por último, EB invoca o princípio da equivalência, por força do qual, na falta de uma regra nacional mais favorável à categoria de investigadores a que pertence, há que aplicar as disposições relativas ao setor privado — como as que preveem a conversão automática do contrato de trabalho a termo prorrogado por mais de 36 meses num contrato sem termo — e as disposições aplicáveis a categorias de trabalhadores a termo do setor público que, como os docentes das escolas, podem beneficiar de uma certa forma de estabilização da sua relação laboral graças a procedimentos adequados, em conformidade com o artigo 20.º do Decreto Legislativo n.º 75/2017.

28 Por sua vez, a Universidade sublinha que o artigo 20.º do Decreto Legislativo n.º 75/2017 não se aplica aos investigadores universitários, por força das disposições enunciadas no artigo 3.º, n.º 2, do Decreto Legislativo n.º 165/2001. A este respeito, sustenta que esta disposição não dá origem a nenhuma discriminação em relação a outros investigadores, que não se enquadram na categoria de pessoal contratado pelo setor público.

29 A Universidade recorda, por outro lado, que a diferença de tratamento entre as categorias referidas no artigo 24.º, n.º 3, alíneas a) e b), da Lei n.º 240/2010 é justificada, tendo em conta o facto de os investigadores abrangidos pela disposição da alínea b) possuírem mais experiência.

30 O órgão jurisdicional de reenvio considera que, no que respeita aos investigadores contratados ao abrigo do contrato de tipo A referido no artigo 24.º, n.ºs 1 e 3, alínea a), da Lei n.º 240/2010, o recurso a tais contratos a termo pode ser abusivo, e interroga-se sobre a compatibilidade com o

artigo 5.º do acordo-quadro da exclusão — decorrente do artigo 29.º, n.º 2, alínea d), do Decreto Legislativo n.º 81/2015 — da possibilidade de converter um contrato como o celebrado entre EB e a Universidade num contrato sem termo. A este respeito, refere, nomeadamente, o Acórdão de 14 de setembro de 2016, Martínez Andrés e Castrejana López (C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680), no qual o Tribunal de Justiça declarou que a proibição de conversão de um contrato de trabalho a termo num contrato sem termo só é conforme ao acordo-quadro se for possível recorrer a uma outra medida efetiva para sancionar adequadamente a utilização abusiva de contratos a termo sucessivos.

31 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, semelhante medida alternativa não existe, dado que a reparação dos prejuízos que o recorrente no processo principal é suscetível de obter limita-se ao pagamento de uma quantia fixa que não é proporcional à real dimensão dos prejuízos sofridos. Nestas circunstâncias, EB encontra-se numa situação em que a ordem jurídica interna não prevê nenhuma forma de sanção para o recurso abusivo a contratos a termo, como sucedeu no processo que deu origem ao Acórdão de 25 de outubro de 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859).

32 Além disso, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre a compatibilidade do artigo 24.º, n.ºs 1 e 3, alínea a), da Lei n.º 240/2010 com o acordo-quadro, na medida em que esta disposição limita a duração dos contratos dos investigadores a três anos, com uma eventual prorrogação de dois anos, permitindo assim recorrer indistintamente ao contrato a termo, não obstante a renovação de semelhante contrato dever ser justificada por razões objetivas.

33 Foi nestas condições que o Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Tribunal Administrativo Regional do Lácio, Itália) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Embora não exista a obrigação geral de os Estados-Membros preverem a conversão dos contratos de trabalho a termo em contratos sem termo, o artigo 5.º do acordo-quadro […], intitulado "Disposições para evitar os abusos", lido à luz do princípio da equivalência, opõe-se a um regime nacional, como o previsto n[o] artig[o] 29.º, [n.ºs] 2, alínea d), e 4, do Decreto Legislativo n.º [81/2015] e [no artigo] 36.º, n.ºs 2 e 5, do Decreto Legislativo n.º [165/2001], que proíbe a conversão dos contratos dos investigadores universitários contratados por contrato a termo com a duração de três anos, prorrogáveis por dois anos nos termos do artigo 24.º, n.º 3, alínea a), da Lei n.º 240/2010, em relações de trabalho sem termo?

2) Embora não exista uma obrigação geral de os Estados-Membros preverem a conversão dos contratos de trabalho a termo em contratos sem termo, o artigo 5.º do acordo-quadro […], intitulado "Disposições para evitar os abusos", lido à luz do princípio da equivalência, opõe-se a que um regime nacional, como o previsto n[o] artig[o] 29.º, [n.ºs] 2, alínea d), e 4, do Decreto Legislativo n.º [81/2015] e [no artigo] 36.º, n.ºs 2 e 5, do Decreto Legislativo n.º [165/2001], seja aplicado pelos tribunais nacionais do Estado-Membro em questão de modo a que o direito à manutenção da relação laboral seja concedido às pessoas contratadas pela administração pública através de contrato de trabalho flexível sujeito ao regime do direito privado, mas não seja reconhecido, em geral, ao pessoal contratado a termo pela mesma administração em regime de direito público, não existindo (em virtude das disposições nacionais supracitadas) outra medida eficaz no ordenamento jurídico nacional que sancione tais abusos contra os trabalhadores?

3) Embora não exista uma obrigação geral de os Estados-Membros preverem a conversão dos contratos de trabalho a termo em contratos sem termo, o artigo 5.º do acordo-quadro […], intitulado "Disposições para evitar os abusos", lido à luz do princípio da equivalência, opõe-se a […] um regime nacional, como o previsto no artigo 24.º, n.ºs 1 e 3, da Lei n.º 240, de 30 de dezembro de 2010, que prevê a celebração e prorrogação, por um prazo total de cinco anos (três anos com a eventual prorrogação por mais dois anos), de contratos a termo entre investigadores e universidades, sujeitando essa contratação à condição de que se realize "no âmbito dos recursos disponíveis para a programação, com a finalidade de desenvolver atividades de investigação, de docência, de docência complementar e de serviço aos estudantes", e sujeitando também a prorrogação à "avaliação positiva das atividades de docência e de investigação desenvolvidas", sem estabelecer critérios objetivos e transparentes para verificar se a celebração e a renovação de tais contratos correspondem efetivamente a uma necessidade real, se os mesmos são adequados para alcançar os objetivos pretendidos e se são necessários para tal fim, e, portanto, implica um risco concreto de levar ao recurso abusivo a esse tipo de contratos, tornando-o assim incompatível com a finalidade e o efeito útil do acordo-quadro?»

## Quanto às questões prejudiciais

### *Quanto à admissibilidade*

34 A Universidade alega que as questões prejudiciais são manifestamente inadmissíveis. Por um lado, considera que são puramente hipotéticas e manifestamente desprovidas de pertinência para a decisão do litígio no processo principal, dado que resulta da decisão de reenvio que o órgão jurisdicional de reenvio não tem nenhuma dúvida sobre a interpretação a dar à regulamentação nacional em causa no processo principal. Por outro lado, esse órgão jurisdicional não expôs as razões que o conduziram a interrogar-se sobre a interpretação do direito da União, o que não só contraria o artigo 94.º do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça, motivo pelo qual essas questões devem ser consideradas, igualmente a este título, inadmissíveis, como viola os direitos de defesa da Universidade.

35 A este respeito, importa recordar que, no âmbito da cooperação entre o Tribunal de Justiça e os órgãos jurisdicionais nacionais instituída pelo artigo 267.º TFUE, o juiz nacional, a quem foi submetido o litígio e que deve assumir a responsabilidade pela decisão judicial a tomar, tem competência exclusiva para apreciar, tendo em conta as especificidades do processo, tanto a necessidade de uma decisão prejudicial para poder proferir a sua decisão como a pertinência das questões que submete ao Tribunal. Consequentemente, desde que as questões submetidas sejam relativas à interpretação do direito da União, o Tribunal de Justiça é, em princípio, obrigado a pronunciar-se (Acórdão de 25 de novembro de 2020, Sociálna poisťovňa, C-799/19, EU:C:2020:960, n.º 43 e jurisprudência referida).

36 Essas questões 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, ou o exame da sua validade, não tem nenhuma relação com a realidade ou com o objeto do litígio no processo principal, quando o problema for hipotético ou quando o Tribunal de Justiça não dispuser dos elementos de facto e de direito necessários para dar uma resposta útil às questões que lhe são submetidas e para compreender as razões pelas quais o

órgão jurisdicional nacional considera ter necessidade das respostas a essas questões para decidir o litígio que é chamado a conhecer (Acórdão de 2 de fevereiro de 2021, Consob, C-481/19, EU:C:2021:84, n.º 29 e jurisprudência referida).

37 No caso em apreço, importa salientar, por um lado, que o pedido de decisão prejudicial cumpre os critérios previstos no artigo 94.º do Regulamento de Processo. Com efeito, este pedido fornece as precisões necessárias no que respeita aos factos pertinentes e ao objeto do litígio no processo principal. Refere igualmente o teor das disposições de direito nacional que, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, são suscetíveis de serem aplicadas ao processo principal. O órgão jurisdicional de reenvio indica igualmente, por um lado, as razões que o conduziram a interrogar-se sobre a interpretação de certas disposições do direito da União e, por outro, o nexo que estabelece entre essa interpretação e a legislação nacional eventualmente aplicável ao litígio no processo principal. Estas informações deram igualmente ao Governo italiano e aos outros interessados a possibilidade de apresentar observações, em conformidade com o artigo 23.º do nosso Estatuto, como o demonstram, nomeadamente, as observações apresentadas pela Universidade.

38 Por outro lado, resulta dessas informações que o órgão jurisdicional de reenvio demonstrou a relação que existe entre a interpretação solicitada do acordo-quadro e a realidade e o objeto do litígio no processo principal. Além disso, tendo em conta as referidas informações, há que considerar que as questões submetidas ao Tribunal de Justiça não têm caráter hipotético e que o Tribunal de Justiça dispõe de todos os elementos de facto e de direito necessários para dar uma resposta útil a essas questões.

39 Nestas condições, as questões prejudiciais submetidas são admissíveis.

### *Quanto ao mérito*

40 A título preliminar, importa salientar que, com as suas duas primeiras questões, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber se a falta de medidas para sancionar o recurso abusivo a contratos a termo como o que está em causa no procedimento do processo principal é compatível com o artigo 5.º do acordo-quadro. A terceira questão diz respeito, por sua vez, à necessidade de esclarecer se esta disposição se opõe ao recurso a esses contratos a termo pelo facto de ser abusivo.

41 Dado que o exame da necessidade de medidas para sancionar o recurso abusivo aos contratos a termo pressupõe a existência de um abuso, importa examinar, em primeiro lugar, a terceira questão prejudicial.

### *Quanto à terceira questão*

42 Com a sua terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 5.º do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional que prevê, no que respeita à contratação dos investigadores universitários, a celebração de contratos a termo por um período de três anos, com uma única possibilidade de prorrogação, por um período máximo de dois anos, sujeitando, por um lado, a celebração desses contratos à condição de estarem disponíveis recursos «para a programação, com a finalidade de desenvolver atividades de investigação, de docência, de docência complementar e de serviço aos estudantes» e, por outro, a prorrogação desses contratos à

«avaliação positiva das atividades de docência e de investigação desenvolvidas», sem, no entanto, definir os critérios objetivos e transparentes que permitem verificar se a celebração e a renovação de tais contratos correspondem efetivamente a uma necessidade real, que são suscetíveis de alcançar o objetivo prosseguido e são necessários para o efeito.

43 Esta terceira questão tem, portanto, duas partes, uma relativa à celebração do contrato em causa no processo principal e outra relativa à prorrogação desse contrato.

44 A este respeito, 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 regulamentação anterior que lhes concedeu um lugar permanente após a conclusão com êxito de um período experimental inicial de três anos, a saber, por um lado, os contratos de tipo A e, por outro, os contratos referidos no artigo 24.º, n.º 3, alínea b), da Lei n.º 240/2010 (a seguir «contrato de tipo B»). Estes últimos contratos são igualmente celebrados por um período de três anos.

45 Embora seja verdade que o procedimento de seleção conduz, em relação às duas categorias de investigadores universitários, à celebração de um contrato a termo, concretamente com uma duração de três anos, resulta do pedido de decisão prejudicial que existem, no entanto, diferenças entre os referidos tipos de contratos.

46 Com efeito, a celebração de um contrato de tipo A depende da existência de recursos disponíveis para desenvolver atividades de investigação, de docência, de docência complementar e de serviço aos estudantes. Esse 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, no termo daquele período e em função do resultado de uma avaliação adequada, de ser proposto ao investigador em causa um lugar de professor associado, correspondente a um contrato sem termo.

47 As condições de acesso ao contrato de investigador universitário também são diferentes. Para os contratos de tipo A, basta possuir o título de médico, um título universitário equivalente ou um diploma de especialização médica. 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 como beneficiário de subvenções de investigação ou de bolsas de estudo.

48 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.

49 Daqui resulta que a diferença essencial entre as duas categorias de investigadores universitários atualmente previstas reside no facto de os investigadores visados no artigo 24.º, n.º 3, alínea a), da Lei n.º 240/2010 não terem acesso direto, no âmbito da sua carreira, ao lugar de professor associado, enquanto os visados na alínea b) desta disposição o têm.

50 No caso em apreço, EB foi contratado enquanto candidato aprovado num procedimento de seleção organizado ao abrigo do artigo 24.º da Lei n.º 240/2010 e, portanto, na sequência de uma avaliação positiva que teve em conta os «recursos disponíveis para a programação, com a finalidade de desenvolver atividades de investigação, de docência, de docência complementar e de serviço aos estudantes», como exige o n.º 3, alínea a), deste artigo.

51 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.

52 Todavia, resulta da redação do artigo 5.º do acordo-quadro e de jurisprudência constante que este artigo só é aplicável no caso de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo (Acórdãos de 22 de janeiro de 2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, n.º 70, e de 19 de março de 2020, Sánchez Ruiz e o., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, n.º 56 e jurisprudência referida), de modo que um contrato que seja o primeiro ou único contrato de trabalho a termo não é abrangido pelo artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro [Acórdão de 11 de fevereiro de 2021, M.V. e o. (Contratos de trabalho a termo sucessivos no setor público), C-760/18, EU:C:2021:113, n.º 38 e jurisprudência referida]. Neste contexto, o Tribunal de Justiça sublinhou igualmente que 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 julho de 2014, Fiamingo e o., C-362/13, C-363/13 e C-407/13, EU:C:2014:2044, n.º 57).

53 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.

54 Em contrapartida, essa 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.

55 A este respeito, há que recordar que o n.º 1 do referido artigo 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 11 de fevereiro de 2021, M.V. e o. (Contratos de trabalho a termo sucessivos no setor público), C-760/18, EU:C:2021:113, n.º 36 e jurisprudência referida].

56 Por conseguinte, o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, para prevenir 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 11 de fevereiro de 2021, M.V. e o. (Contratos de trabalho a termo sucessivos no setor público), C-760/18, EU:C:2021:113, n.º 54 e jurisprudência referida].

57 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 11 de fevereiro de 2021, M.V. e o. (Contratos de trabalho a termo sucessivos no setor público), C-760/18, EU:C:2021:113, n.º 55 e jurisprudência referida].

58 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 os mesmos não ponham em causa o objetivo ou o efeito útil do acordo-quadro [Acórdão de 11 de fevereiro de 2021, M.V. e o. (Contratos de trabalho a termo sucessivos no setor público), C-760/18, EU:C:2021:113, n.º 56 e jurisprudência referida].

59 No caso em apreço, importa observar que o artigo 24.º, n.º 3, alínea a), da Lei n.º 240/2010 estabelece um limite não só no que respeita à duração máxima do contrato a termo dos investigadores universitários pertencentes à categoria em que se enquadra EB mas também no que respeita ao número de possíveis renovações desse contrato. Mais precisamente, no que respeita ao contrato de tipo A, esta lei fixa a duração máxima do contrato em três anos e só autoriza uma única prorrogação, limitada a um período de dois anos.

60 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, limites relativos à duração máxima total dos contratos a termo e o número de possíveis renovações. O órgão jurisdicional de reenvio não referiu elementos que possam sugerir que estas medidas não são suficientes para prevenir eficazmente o recurso abusivo a contratos a termo no que diz respeito aos contratos de tipo A.

61 É certo que o órgão jurisdicional de reenvio observa, baseando-se nos Acórdãos de 14 de setembro de 2016, Martínez Andrés e Castrejana López (C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680), e de 25 de outubro de 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), que a legislação nacional em causa no processo principal 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 se são implementados de forma proporcionada.

62 A este respeito, importa contudo observar, em primeiro lugar, que, contrariamente às circunstâncias nos processos que deram origem aos Acórdãos de 14 de setembro de 2016, Martínez Andrés e Castrejana López (C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680), e de 25 de outubro de 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), a legislação nacional aplicável ao litígio no processo principal contém medidas que correspondem às previstas no artigo 5.º, n.º 1, alíneas b) e c), do acordo-quadro.

63 Com efeito, nesses acórdãos, o problema que consistia em determinar se a renovação dos contratos a termo em causa nesses processos se justificava por razões objetivas na aceção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro — entre as quais a cobertura de necessidades reais e provisórias — colocou-se unicamente devido à falta de medidas abrangidas pelas duas categorias de medidas referidas no n.º 59 do presente acórdão, medidas essas que, em contrapartida, estão previstas no artigo 24.º, n.º 3, alínea a), da Lei n.º 240/2010. Por conseguinte, o facto de a legislação nacional em causa no processo principal não conter precisões quanto ao caráter real e provisório das necessidades a satisfazer com recurso a contratos a termo, invocado pelo órgão jurisdicional de reenvio, não é pertinente.

64 Em segundo lugar, importa considerar que, nos referidos acórdãos, os trabalhadores em causa eram confrontados com uma incerteza total quanto à duração da sua relação laboral. Em contrapartida, no caso em apreço, as pessoas que celebram um contrato de tipo A, como o celebrado entre EB e a Universidade, são informadas, ainda antes de assinar o contrato, de que a relação laboral não poderá durar mais de cinco anos.

65 No que diz respeito, para um trabalhador, ao benefício da estabilidade do 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 11 de fevereiro de 2021, M.V. e o. (Contratos de trabalho a termo sucessivos no setor público), C-760/18, EU:C:2021:113, n.º 48 e jurisprudência referida].

66 Ora, a cessação dos efeitos de um contrato de investigador a termo, como o de EB, contratado ao abrigo de um contrato de trabalho de tipo A, não implica necessariamente uma instabilidade do 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.

67 Em terceiro lugar, importa observar que 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.

68 Com efeito, afigura-se que o lugar de investigador é concebido como a primeira etapa na carreira de um cientista, o qual, de qualquer forma, está destinado a evoluir para outro lugar, concretamente um lugar de docente, num primeiro momento como professor associado e, num segundo momento, como professor titular.

69 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 satisfaz as exigências acima mencionadas.

70 Por último, quanto ao princípio da equivalência, invocado várias vezes tanto pelo órgão jurisdicional de reenvio na sua decisão como pelo próprio EB, o mesmo refere-se à necessidade de assegurar uma proteção jurisdicional dos direitos conferidos pela ordem jurídica da União que não seja menos favorável do que a prevista para os direitos comparáveis que têm origem unicamente no direito nacional. Por conseguinte, esse princípio não é aplicável no caso em apreço, uma vez que essa necessidade só diz respeito a disposições que têm por objeto direitos conferidos pela ordem jurídica da União (v., neste sentido, Acórdão de 7 de março de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, n.os 39 e 40).

71 Tendo em conta todas as considerações precedentes, há que responder à terceira questão que o artigo 5.º do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma regulamentação nacional que prevê, no que respeita à contratação dos investigadores universitários, a celebração de um contrato a termo por um período de três anos, com uma única possibilidade de prorrogação, por um período máximo de dois anos, sujeitando, por um lado, a celebração desses contratos à condição de estarem disponíveis recursos «para a programação, com a finalidade de desenvolver atividades de investigação, de docência, de docência complementar e de serviço aos estudantes» e, por outro, a prorrogação dos referidos contratos à «avaliação positiva das atividades de docência e de investigação desenvolvidas», sem ser necessário que essa regulamentação defina os critérios objetivos e transparentes que permitem verificar se a celebração e a renovação de tais contratos correspondem efetivamente a uma necessidade real, e se os mesmos são suscetíveis de alcançar o objetivo prosseguido e são necessários para o efeito.

### *Quanto à primeira e segunda questões*

72 Como foi mencionado no n.º 40 do presente acórdão, a primeira e segunda questões referem-se às medidas destinadas a sancionar o recurso abusivo aos contratos a termo.

73 Como resulta da resposta dada à terceira questão, uma vez que o artigo 5.º do acordo-quadro não se opõe à regulamentação nacional em causa no processo principal e que esta não dá origem, portanto, a um risco de recurso abusivo a contratos a termo, não é necessário responder à primeira e segunda questões.

## Quanto às despesas

74 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:

**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 regulamentação nacional que prevê, no que respeita à contratação dos investigadores universitários, a celebração de um contrato a termo por um período de três anos, com uma única possibilidade de prorrogação, por um período máximo de dois anos, sujeitando, por um lado, a celebração desses contratos à condição de estarem disponíveis recursos «para a programação, com a finalidade de desenvolver atividades de investigação, de docência, de docência complementar e de serviço aos estudantes» e, por outro, a prorrogação dos referidos contratos à «avaliação positiva das atividades de docência e de investigação desenvolvidas», sem ser necessário que essa regulamentação defina os critérios objetivos e transparentes que permitem verificar se a celebração e a renovação de tais contratos correspondem efetivamente a uma necessidade real, e se os mesmos são suscetíveis de alcançar o objetivo prosseguido e são necessários para o efeito.**

Assinaturas