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 — Aplicabilidade — Conceito de "sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo" — Contratos de trabalho a termo no setor público — Medidas destinadas a prevenir e punir o recurso abusivo a sucessivos contratos ou relações laborais a termo — Conceito de "razões objetivas" que justificam esses contratos — Medidas legais equivalentes — Obrigação de interpretação conforme do direito nacional — Crise económica»

No processo C-726/19,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Tribunal Superior de Justiça de Madrid, Espanha), por Decisão de 23 de setembro de 2019, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 1 de outubro de 2019, no processo

Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario

contra

JN,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sétima Secção),

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

advogado-geral: A. Rantos,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

– em representação do Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, por L. Santiago Lara, letrada,

– em representação do Governo espanhol, por L. Aguilera Ruiz e S. Jiménez García, na qualidade de agentes,

* Língua do processo: espanhol.

– em representação da Comissão Europeia, por N. Ruiz García, M. van Beek e I. Galindo Martín, 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 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).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe o Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (Instituto Madrileno de Investigação e de Desenvolvimento Rural, Agrário e Alimentar da Comunidade Autónoma de Madrid, Espanha) (a seguir «Imidra») a JN, a respeito da rescisão do contrato de trabalho a termo celebrado entre esta e o Imidra para o preenchimento de um lugar vago.

Quadro jurídico

Direito da União

3 Nos termos do considerando 17 da Diretiva 1999/70:

«No tocante aos termos empregues no acordo-quadro, sem nele estarem definidos especificamente, a presente diretiva deixa aos Estados-Membros o encargo de definirem esses termos em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais, tal como para outras diretivas adotadas no domínio social que empregam termos semelhantes, desde que essas definições respeitem o conteúdo do acordo-quadro».

4 O artigo 2.º, primeiro parágrafo, desta diretiva prevê:

«Os Estados-Membros devem pôr em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva até 10 de julho de 2001 ou devem certificar-se, até esta data, de que os parceiros sociais puseram em prática as disposições necessárias por via de acordo, devendo os Estados-Membros tomar qualquer disposição necessária para, em qualquer momento, poderem garantir os resultados impostos pela presente diretiva. Devem informar imediatamente a Comissão do facto.»

5 O ponto 7 das considerações gerais do acordo-quadro tem a seguinte redação:

«Considerando que a utilização de contratos a termo com base em razões objetivas, constitui uma forma de evitar abusos».

6 Nos termos do artigo 1.º do acordo-quadro, este último tem por objetivo, 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.

7 O artigo 5.º do acordo-quadro, intitulado «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 Razões objetivas que justifiquem a renovação dos supramencionados contratos ou relações laborais.

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

Direito espanhol

8 O artigo 9.º, n.º 3, da Constitución española (Constituição espanhola) prevê:

«A Constituição garante o princípio da legalidade, a hierarquia normativa, a publicidade das normas, a irretroatividade das disposições que aplicam sanções mais severas ou restringem direitos individuais, a segurança jurídica, a responsabilidade e a proibição da arbitrariedade dos poderes públicos.»

9 O artigo 4.º, n.º 1, do Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (Real Decreto 2720/1998, que Executa o Artigo 15.º do Estatuto dos Trabalhadores em Matéria de Contratos a Termo), de 18 de dezembro de 1998 (BOE n.º 7, de 8 de janeiro de 1999, p. 568), define contrato de *interinidad* como o contrato celebrado para substituir um trabalhador da empresa com direito à manutenção do seu posto de trabalho nos termos da lei, de uma convenção coletiva ou de um acordo individual, ou para preencher temporariamente um posto de trabalho durante o processo de seleção ou de promoção com vista ao preenchimento definitivo do referido posto.

10 Segundo o artigo 4.º, n.º 2, do referido real decreto, o contrato deve identificar, nomeadamente, o trabalhador substituído e o motivo da substituição ou o posto de trabalho que será definitivamente preenchido após o processo de seleção ou de promoção. A duração do contrato de *interinidad* celebrado para substituir um trabalhador da empresa com direito à manutenção do seu posto de trabalho corresponderá à duração da ausência desse trabalhador. A duração do contrato de *interinidad* celebrado para preencher temporariamente um posto de trabalho durante o processo de seleção ou de promoção com vista ao preenchimento definitivo do referido posto de trabalho

corresponderá à duração desse processo. A referida duração não pode ser superior a três meses, assim como não poderá ser celebrado um novo contrato com o mesmo objeto uma vez decorrido esse prazo máximo. Nos processos de seleção levados a cabo pela Administração Pública para o preenchimento de postos de trabalho, a duração dos contratos de *interinidad* coincidirá com a duração dos referidos processos conforme previsto na respetiva regulamentação específica.

11 O texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (texto consolidado da Lei relativa ao Estatuto de Base do Funcionário Público), aprovado pelo Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro de 2015 (BOE n.º 261, de 31 de outubro de 2015, p. 103105, a seguir «EBEP»), dispõe, no seu artigo 70.º, intitulado «Oferta de emprego público»:

«1. As necessidades em recursos humanos, com dotação orçamental, que devam ser providas mediante o recrutamento de pessoal novo serão objeto de uma oferta de emprego público, ou de outro instrumento semelhante de gestão da provisão das necessidades de pessoal, o que implicará a obrigação de organizar os correspondentes processos de seleção para os lugares previstos, até dez por cento de lugares suplementares, e fixar o prazo máximo para o anúncio desses processos. Em qualquer caso, a execução da oferta de emprego público ou de instrumento semelhante deverá ser feita dentro de um prazo não prorrogável de três anos.

2. O anúncio da oferta de emprego público ou de instrumento semelhante, aprovado anualmente pelos órgãos dirigentes da Administração Pública, deverá ser publicado no respetivo jornal oficial.

[…]»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

12 Em 23 de junho de 2003, o Imidra celebrou com JN um contrato a termo para preencher um lugar vago respeitante a uma oferta de emprego público de 2002. JN exercia então funções de auxiliar de hotelaria.

13 Em 2005, foi organizado um concurso para prover o lugar ocupado por JN. Contudo, esse concurso ficou deserto, pelo que o contrato de *interinidad* de JN foi prorrogado até 2008.

14 Em 2009, a Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid (Conselho da Presidência, Justiça e Interior da Comunidade Autónoma de Madrid, Espanha) organizou um novo concurso para o acesso a lugares de tipo contratual da categoria profissional de auxiliar de hotelaria.

15 Por Decisão de 27 de julho de 2016, a Dirección General de la Función Pública (Direção-Geral da Função Pública, Espanha) atribuiu esses lugares aos candidatos aprovados nesse concurso.

16 Em 3 de outubro de 2016, JN recebeu uma carta informando-a da rescisão do seu contrato de trabalho visto o lugar vago que ocupava ter sido atribuído a um trabalhador permanente.

17 Em 24 de maio de 2017, JN contestou o seu despedimento no Juzgado de lo Social n.º 40 de Madrid (Tribunal do Trabalho n.º 40 de Madrid, Espanha).

18 Por Sentença de 26 de setembro de 2018, esse órgão jurisdicional deu provimento parcial ao recurso de JN. Considerou, em substância, que a relação laboral em causa se tinha tornado numa relação sem termo não permanente, uma vez que excedera o prazo de três anos previsto no artigo 70.º do EBEP para provimento do lugar vago que JN ocupava. Por conseguinte, o Imidra foi condenado a pagar a JN uma indemnização por despedimento de 3 266,48 euros, ou seja, 20 dias de salário por ano de trabalho, em conformidade com a jurisprudência do Tribunal Supremo (Supremo Tribunal, Espanha).

19 O Imidra interpôs recurso dessa sentença para o órgão jurisdicional de reenvio, o Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Tribunal Superior de Justiça de Madrid, Espanha). Segundo este último órgão jurisdicional, o contrato de *interinidad* em causa no processo principal foi requalificado como contrato sem termo atendendo ao caráter imprevisível da data da sua cessação. Ora, esse caráter imprevisível contraria a própria natureza de um contrato temporário, cujo termo deve ser conhecido, em conformidade com a lei. Além disso, o referido órgão jurisdicional considera que nenhuma justificação pode ser admitida no que respeita à demora na organização de um processo de seleção para o lugar vago, que conduziu, no caso em apreço, a uma relação laboral com uma duração superior a treze anos.

20 No entanto, o órgão jurisdicional de reenvio precisa que, em aplicação da jurisprudência do Tribunal Supremo (Supremo Tribunal), está excluído que um contrato de *interinidad* como o do processo principal possa ser requalificado como relação laboral sem termo não permanente. Com efeito, nem a celebração de sucessivos contratos de *interinidad* nem a prorrogação desses contratos, que têm por efeito prolongar a relação laboral durante um período suscetível de atingir 20 anos, podem ser consideradas abusivas. Daqui resulta que o trabalhador que, após ter trabalhado durante vários anos ao abrigo desses contratos, perde o seu emprego de forma inesperada pelo facto de o lugar vago ter sido preenchido não tem direito a indemnização.

21 Além disso, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, embora seja possível interpretar o artigo 70.º do EBEP, à semelhança do que fez o Juzgado de lo Social n.º 40 de Madrid (Tribunal do Trabalho n.º 40 de Madrid), no sentido de que prevê uma duração máxima do contrato de *interinidad*, na medida em que fixa um prazo de três anos para a realização dos processos de seleção, o que permite indiretamente evitar que as relações laborais temporárias das pessoas que ocupam lugares vagos se prolonguem, o Tribunal Supremo (Supremo Tribunal) entendeu em diversas ocasiões que não era esse o caso. Com efeito, este último órgão jurisdicional entende que o prazo previsto no artigo 70.º do EBEP não constitui uma garantia absoluta nem tem caráter automático. Em especial, segundo o referido órgão jurisdicional, este prazo podia ser prorrogado *sine die* por diversos motivos e pôde sê-lo, nomeadamente, devido à grave crise económica do ano de 2008.

22 Daqui decorre, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, que o contrato de *interinidad* dura frequentemente décadas e a sua duração está sujeita à arbitrariedade do empregador, a saber, no caso em apreço, a Administração, que pode decidir, sem justificação, desencadear ou não o processo de seleção para prover o lugar vago e escolher o momento oportuno em que o faz. Ora, esta situação é contrária ao princípio da segurança jurídica, como garantido no artigo 9.º, n.º 3, da Constituição espanhola.

23 Neste contexto, o órgão jurisdicional de reenvio tem dúvidas quanto à conformidade da legislação nacional, conforme interpretada pelo Tribunal Supremo (Supremo Tribunal), com o artigo 5.º do acordo-quadro.

24 Nestas condições, o Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Tribunal Superior de Justiça de Madrid) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Pode considerar-se conforme com o efeito útil [dos artigos 1.º e 5.º da] Diretiva [1999/70] [o estabelecimento] de um contrato a termo como o contrato de [*interinidad*] para o preenchimento temporário de uma vaga, cuja duração é deixada ao arbítrio do empregador, [que decide] se a vaga é ou não ocupada, o momento em que tal é feito e […] o período de duração do processo?

2) Deve considerar-se transposta para o direito espanhol a obrigação, prevista pelo artigo 5.º [do acordo-quadro publicado em anexo à] Diretiva [1999/70], de introduzir uma ou várias das medidas que [aquela disposição] estabelece [a fim de] evitar a [utilização] abusiva de contratos a termo […] para o preenchimento temporário de uma vaga, atendendo a que, em conformidade com a jurisprudência, não [está prevista] uma duração máxima para estas relações laborais [temporárias], não se especificam razões objetivas que [justifiquem] a respetiva renovação, nem se fixa [um] número [máximo de renovações] dessas relações laborais?

3) A inexistência no direito espanhol, segundo a jurisprudência, de [uma] medida [eficaz] para evitar e [punir] os abusos em relação aos trabalhadores com contratos a termo […] para o preenchimento […] de uma vaga prejudica o objetivo e o efeito útil do acordo-quadro, na medida em que não [está prevista uma] duração máxima total das relações laborais, [as quais podem nunca vir a tornar-se em relações] por tempo indeterminado ou […] sem termo não permanente[s], independentemente do número de anos decorrido, […] não sendo os trabalhadores indemnizados aquando da cessação da relação laboral, sem que a Administração seja obrigada a apresentar uma justificação para a renovação da relação laboral [temporária] quando a vaga não é objeto de [uma] oferta pública durante [vários] anos ou [se protela] o [processo] de seleção?

4) Deve considerar-se conforme com o objetivo da Diretiva [1999/70] uma relação laboral [atemporal], cuja duração é, em conformidade com a jurisprudência [desenvolvida no Acórdão de 5 de junho de 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393)], anormalmente longa e fica inteiramente ao arbítrio do empregador, sem qualquer limite ou justificação, [cujo termo o trabalhador não pode prever e que pode] prolongar-se até à sua reforma, ou deve a mesma ser considerada abusiva?

5) Pode considerar-se, [em conformidade] com o [Acórdão de 25 de outubro de 2018, Scioto (C-331/17, EU:C:2018:859)], que a crise económica de 2008 [constitui], em abstrato, um motivo justificativo [para a] inexistência de qualquer medida preventiva contra a [utilização] abusiva de sucessivas relações laborais a termo, na aceção do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, [suscetível de evitar ou de dissuadir] que a duração das relações laborais entre a recorrente e a [Comunidade Autónoma de Madrid] se prolongasse desde 2003 até 2008 e [fosse seguidamente renovada] até 2016, mantendo-se assim o contrato [de *interinidad*] durante treze anos?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à aplicabilidade do artigo 5.º do acordo-quadro

25 O Imidra e o Governo espanhol sustentam, em substância, que o pedido de decisão prejudicial tem caráter hipotético e, portanto, é inadmissível, uma vez que o artigo 5.º do acordo-quadro não se aplica numa situação como a do processo principal, que se caracteriza não por sucessivos contratos ou relações de trabalho a termo, mas pela celebração de um único e mesmo contrato de *interinidad*.

26 No que respeita à aplicabilidade do artigo 5.º do acordo-quadro no processo principal, importa recordar que este artigo procura implementar um dos objetivos desse acordo-quadro, a saber, regular o recurso sucessivo aos contratos ou relações laborais a termo, considerado fonte potencial de abusos em detrimento dos trabalhadores, ao prever um certo número de normas de proteção mínima destinadas a evitar a precarização da situação dos trabalhadores assalariados [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 aí referida].

27 Por conseguinte, o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro impõe aos Estados-Membros, com o fim de prevenir os abusos resultantes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo, a adoção efetiva e vinculativa de uma ou várias das medidas que enumera, sempre que o seu direito interno não preveja medidas legislativas equivalentes [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 37 e jurisprudência aí referida].

28 Portanto, decorre da redação deste artigo do acordo-quadro e de jurisprudência constante que o referido artigo é aplicável unicamente a sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo, de modo que um contrato que seja o primeiro ou único contrato de trabalho a termo não está abrangido pelo seu âmbito de aplicação [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 aí referida].

29 Além disso, cabe precisar que, segundo jurisprudência constante, o artigo 5.º, n.º 2, alínea a), do acordo-quadro deixa, em princípio, aos Estados-Membros e/ou aos parceiros sociais a competência para determinar em que condições os contratos de trabalho ou relações laborais a termo deverão ser considerados «sucessivos» [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 40 e jurisprudência aí referida].

30 Embora essa delegação nas autoridades nacionais da definição das modalidades concretas de aplicação do termo «sucessivos» na aceção do acordo-quadro se explique pela preocupação de preservar a diversidade das regulamentações nacionais na matéria, importa no entanto recordar que a margem de apreciação assim deixada aos Estados-Membros não é ilimitada, uma vez que em caso algum pode ir ao ponto de pôr em causa o objetivo ou o efeito útil do acordo-quadro. Em particular, esse poder de apreciação não deve ser exercido pelas autoridades nacionais de um modo que conduza a uma situação suscetível de dar azo a abusos e, assim, contrariar o referido objetivo [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 41 e jurisprudência aí referida].

31 Com efeito, os Estados-Membros são obrigados a garantir o resultado imposto pelo direito da União, como resulta não só do artigo 288.º, terceiro parágrafo, TFUE mas também do artigo 2.º, primeiro parágrafo, da Diretiva 1999/70, interpretado à luz do seu décimo sétimo considerando [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 42 e jurisprudência aí referida].

32 Os limites ao poder de apreciação deixado aos Estados-Membros, referidos no n.º 30 do presente acórdão, impõem-se especialmente quando está em causa um conceito-chave como o do caráter sucessivo das relações laborais, que é determinante para a definição do próprio âmbito de aplicação das disposições nacionais destinadas a aplicar o 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 43 e jurisprudência aí referida].

33 No caso em apreço, resulta da decisão de reenvio que o contrato de *interinidad* celebrado por JN em 2003 foi prorrogado em 2008, uma vez que o lugar que ela ocupava não foi escolhido por nenhum candidato aprovado no concurso organizado em 2005 com vista ao preenchimento desse lugar. Assim, não se trata, *stricto sensu*, de uma sucessão de dois ou vários contratos de trabalho, que pressupõe a existência e a celebração formal de dois ou de vários contratos distintos, um dos quais sucede ao outro, mas de uma prorrogação automática de um contrato a termo inicial.

34 Além disso, o órgão jurisdicional de reenvio precisa que a manutenção perene desse trabalhador num lugar vago ao abrigo de um contrato de trabalho a termo é a consequência do incumprimento, pelo empregador, da sua obrigação legal de organizar, no prazo fixado, um processo de seleção destinado a prover esse lugar vago de forma definitiva. Com efeito, visto que esse processo está limitado a uma duração de três anos, qualquer ultrapassagem desse prazo equivale a uma renovação tácita do contrato de *interinidad* inicial. Além disso, segundo esse órgão jurisdicional, quando o referido processo tenha ficado deserto e o lugar vago seja objeto de um novo processo de seleção, deve considerar-se que o contrato de *interinidad* foi objeto de novação. Por conseguinte, no caso em apreço, a relação laboral foi implicitamente prorrogada, ou foi objeto de novações por vários anos, tendo a nomeação de um candidato para esse lugar ocorrido apenas durante o ano de 2016.

35 Ora, o Tribunal de Justiça declarou que o facto de se considerar que não se verificam sucessivas relações laborais a termo, na aceção do artigo 5.º do acordo-quadro, pelo simples motivo de o primeiro contrato de trabalho a termo do trabalhador em causa ter sido prorrogado automaticamente, sem a celebração formal, por escrito, de um ou mais novos contratos de trabalho a termo numa situação em que, além disso, a manutenção perene desse trabalhador num lugar vago com base numa relação laboral a termo é a consequência do incumprimento, pelo empregador, da sua obrigação legal de organizar, no prazo fixado, um processo de seleção destinado a prover esse lugar vago de forma definitiva, de tal modo que a sua relação laboral foi, consequentemente, prorrogada durante vários anos, seria suscetível de comprometer o objeto, a finalidade e o efeito útil do referido acordo [v., neste sentido, Acórdãos de 19 de março de 2020, Sánchez Ruiz e o., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, n.º 61, e 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 44].

36 Com efeito, essa definição restritiva do conceito de «sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo» permitiria contratar trabalhadores de forma precária durante anos [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 45 e jurisprudência aí referida].

37 Além disso, essa mesma definição restritiva comportaria o risco de ter como efeito não só excluir, de facto, um grande número de relações laborais a termo do benefício da proteção dos trabalhadores pretendida pela Diretiva 1999/70 e pelo acordo-quadro, esvaziando o objetivo por estes prosseguido de uma grande parte da sua substância, mas igualmente permitir a utilização abusiva dessas relações pelos empregadores para satisfazer necessidades permanentes e duradouras em matéria de pessoal [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 46 e jurisprudência aí referida].

38 Neste contexto, importa igualmente observar que o conceito de «duração» da relação de trabalho constitui um elemento essencial de qualquer contrato a termo. Nos termos do artigo 3.º, n.º 1, do acordo-quadro, «[a finalidade de um contrato de trabalho ou de uma relação laboral é] determinada por condições objetivas, tais como a definição de uma data concreta, de uma tarefa específica ou de um certo acontecimento». A alteração da data de cessação de um contrato de trabalho a termo constitui assim uma modificação essencial desse contrato, que pode ser legitimamente equiparada à celebração de uma nova relação de trabalho a termo que sucede à relação de trabalho anterior, sendo por conseguinte abrangida pelo âmbito de aplicação do artigo 5.º 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 47].

39 No caso em apreço, uma vez que a prorrogação automática do contrato inicial a termo pode ser equiparada a uma renovação e, por conseguinte, à celebração de um contrato a termo distinto, a situação em causa no processo principal caracteriza-se não pela celebração de um único e mesmo contrato, mas pela celebração de contratos que podem efetivamente ser qualificados de «sucessivos» na aceção do artigo 5.º do acordo-quadro, o que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.

40 Por conseguinte, o artigo 5.º do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que a expressão «sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo» que aí figura abrange igualmente a prorrogação automática dos contratos de trabalho a termo dos trabalhadores do setor público como o contrato de *interinidad* em causa no processo principal, apesar de a forma escrita, em princípio prevista para a celebração de contratos sucessivos, não ter sido respeitada.

41 Nada se opõe, por conseguinte, à aplicabilidade do artigo 5.º do acordo-quadro ao litígio no processo principal, pelo que há que responder às questões submetidas.

Quanto à primeira a quarta questões

42 Com a primeira a quarta questões, que importa examinar em conjunto, 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 legislação nacional, conforme interpretada pela jurisprudência nacional, que, no que respeita aos contratos de *interinidad*, não contém nenhuma indicação quanto às razões objetivas que justificam a renovação desses contratos ou a sua duração máxima, não precisa o número máximo de renovações desses contratos, não contém medidas legais equivalentes e não prevê nenhuma indemnização para os trabalhadores em caso de despedimento.

43 Cabe recordar, como foi salientado nos n.os 26 e 27 do presente acórdão, que o artigo 5.º do acordo-quadro, que visa implementar um dos objetivos desse acordo-quadro, a saber, regular o recurso sucessivo aos contratos ou relações laborais a termo, impõe, no seu n.º 1, aos Estados-Membros a adoção efetiva e vinculativa de uma ou várias das medidas que enumera,

sempre que o seu direito interno não preveja medidas legislativas equivalentes. As medidas assim enumeradas no n.º 1, alíneas a) a c), do referido artigo, no total de três, referem-se, respetivamente, a razões objetivas que justifiquem a renovação desses contratos ou relações laborais, à duração máxima total dos sucessivos desses contratos de trabalho ou relações laborais e ao número máximo 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 aí referida].

44 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 aí referida].

45 Desta forma, 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 aí referida].

46 Além disso, quando, como acontece no caso em apreço, o direito da União não prevê sanções específicas para a hipótese de se verificarem abusos, incumbe às autoridades nacionais adotar medidas, que se devem revestir de caráter não só proporcionado mas também suficientemente eficaz e dissuasivo para garantir a plena eficácia das normas adotadas em aplicação do acordo-quadro (Acórdão de 25 de outubro de 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, n.º 64 e jurisprudência aí referida).

47 Embora, na falta de regulamentação da União na matéria, as modalidades de transposição dessas normas sejam da competência da ordem jurídica interna dos Estados-Membros, por força do princípio da autonomia processual destes últimos, essas modalidades não devem, no entanto, ser menos favoráveis do que as que regulam situações semelhantes de natureza interna (princípio da equivalência) nem tornar impossível, na prática, ou excessivamente difícil o exercício dos direitos conferidos pela ordem jurídica da União (princípio da efetividade) (Acórdão de 7 de março de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, n.º 30 e jurisprudência aí referida).

48 Conclui-se que, quando se tenha verificado 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 19 de março de 2020, Sánchez Ruiz e o., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, n.º 88 e jurisprudência aí referida).

49 A este respeito, há que recordar que, como o Tribunal de Justiça salientou por diversas vezes, o acordo-quadro não estabelece uma obrigação geral dos Estados-Membros de prever a conversão dos contratos de trabalho a termo em contratos sem termo. Com efeito, o artigo 5.º, n.º 2, do acordo-quadro deixa, em princípio, aos Estados-Membros a incumbência de determinar as condições em que os contratos ou as relações laborais a termo são considerados celebrados sem

termo. Daqui resulta que o acordo-quadro não estabelece as condições em que se pode fazer uso dos contratos sem termo (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 80 e jurisprudência aí referida).

50 No caso vertente, no que respeita à regulamentação nacional que estabelece o regime dos contratos de *interinidad*, há que recordar que não compete ao Tribunal de Justiça pronunciar-se sobre a interpretação de disposições de direito interno, incumbindo essa missão aos órgãos jurisdicionais nacionais competentes, os quais devem determinar se as exigências previstas no artigo 5.º do acordo-quadro são satisfeitas pelas disposições da legislação nacional aplicável (Acórdão de 19 de março de 2020, Sánchez Ruiz e o., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, n.º 89 e jurisprudência aí referida).

51 Compete, pois, ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar em que medida as condições de aplicação e a execução efetiva das disposições pertinentes do direito interno fazem com que estas constituam uma medida adequada para evitar e, se for caso disso, punir a utilização abusiva de sucessivos contratos ou relações laborais a termo (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 82 e jurisprudência aí referida).

52 Contudo, o Tribunal de Justiça, decidindo a título prejudicial, pode prestar esclarecimentos que permitam orientar os referidos órgãos jurisdicionais na sua apreciação (Acórdão de 19 de março de 2020, Sánchez Ruiz e o., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, n.º 91 e jurisprudência aí referida).

Quanto à existência de medidas preventivas do recurso abusivo a sucessivos contratos de trabalho a termo

53 No que respeita à existência de medidas preventivas da utilização de sucessivos contratos a termo, na aceção do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, resulta dos autos de que dispõe o Tribunal de Justiça que a regulamentação nacional em causa no processo principal permite a celebração de sucessivos contratos de *interinidad* enquanto se aguarda a organização de um concurso e, sendo caso disso, o recrutamento de um trabalhador permanente para o lugar até então ocupado ao abrigo desses contratos, sem prever medidas que limitem a duração máxima total dos referidos contratos ou o número de renovações dos mesmos, na aceção do n.º 1, alíneas b) e c), daquele artigo.

54 Nestas condições, importa verificar se a renovação desses contratos de trabalho é justificada por uma «razão objetiva» na aceção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro, como sustenta, em substância, o Imidra, e, sendo caso disso, se as medidas nacionais relativas ao regime desses contratos constituem «medidas legais equivalentes destinadas a prevenir abusos» na aceção deste artigo, como alega, em particular, o Governo espanhol.

55 No que respeita, em primeiro lugar, à existência, no direito nacional, de razões objetivas que justifiquem a renovação de contratos de trabalho a termo, na aceção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro, há que salientar que, como indica o ponto 7 das considerações gerais do acordo-quadro, as partes signatárias do acordo-quadro consideraram, com efeito, que a utilização de contratos a termo com base em «razões objetivas» é um meio de evitar abusos (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 86 e jurisprudência aí referida).

56 Além disso, o Tribunal de Justiça já declarou que a substituição temporária de um trabalhador a fim de satisfazer, no essencial, necessidades provisórias do empregador em termos de pessoal pode, em princípio, constituir essa «razão objetiva» (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 91 e jurisprudência aí referida).

57 Daqui resulta que uma regulamentação nacional que permite a renovação de contratos a termo para preencher temporariamente um lugar na Administração da Comunidade Autónoma de Madrid enquanto se aguarda o resultado dos processos de seleção de um funcionário titular não é, em si mesma, contrária ao acordo-quadro.

58 Todavia, conforme o Tribunal de Justiça declarou reiteradamente, a renovação de contratos e de relações laborais a termo para cobrir necessidades que, de facto, não têm caráter provisório, mas, sim, caráter permanente e duradouro, não é justificada na aceção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro. Com efeito, essa utilização dos contratos ou relações laborais a termo vai diretamente contra a premissa na qual se baseia esse acordo-quadro, a saber, de que os contratos de trabalho sem termo constituem a forma comum das relações de trabalho, mesmo que os contratos a termo constituam uma característica do emprego em certos setores ou para determinadas ocupações e atividades (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 100 e jurisprudência aí referida)

59 A observância do disposto no artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro exige, portanto, que se verifique concretamente que a renovação de contratos de trabalho a termo sucessivos visa cobrir necessidades provisórias (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 101 e jurisprudência aí referida).

60 Para tal, incumbe examinar, em cada caso, todas as circunstâncias da situação em apreço, tomando em consideração, nomeadamente, o número dos referidos contratos sucessivos celebrados com a mesma pessoa ou para a realização de um mesmo trabalho, a fim de excluir que contratos ou relações laborais a termo, mesmo 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 aí referida).

61 Embora, em conformidade com a jurisprudência mencionada no n.º 51 do presente acórdão, qualquer apreciação dos factos seja, no âmbito do processo previsto no artigo 267.º TFUE, da competência dos órgãos jurisdicionais nacionais, resulta dos autos de que dispõe o Tribunal de Justiça que a regulamentação nacional, em especial o artigo 70.º do EBEP, fixa um prazo de três anos para a organização dos processos de seleção. Por conseguinte, como indica o órgão jurisdicional de reenvio, este prazo permite, de forma indireta, evitar que as relações laborais temporárias das pessoas que ocupam lugares vagos se perpetuem. No entanto, em conformidade com a jurisprudência do Tribunal Supremo (Supremo Tribunal), o referido prazo pode ser objeto de prorrogação por diversos motivos, de tal modo que esse mesmo prazo é tão variável quanto incerto.

62 Daqui resulta que, sob reserva das verificações que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio efetuar, na falta de um prazo preciso para a organização e a conclusão dos processos de seleção destinados a prover definitivamente o lugar até então ocupado por um trabalhador ao abrigo de um contrato de trabalho a termo, esta regulamentação nacional, conforme interpretada pela

jurisprudência nacional, parece suscetível de permitir, em violação do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro, a renovação desses contratos de trabalho a termo para cobrir necessidades que, de facto, não têm caráter provisório, mas, sim, caráter permanente e duradouro.

63 Por conseguinte, embora pareça limitar formalmente o recurso aos contratos de *interinidad*, que foram celebrados enquanto se aguarda a organização de processos de concurso a fim de prover definitivamente o lugar em causa, a um único período que termina após conclusão desses processos, a regulamentação nacional não permite contudo garantir que a aplicação concreta dessa razão objetiva seja conforme às exigências fixadas no artigo 5.º, alínea a), do acordo-quadro, o que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.

64 No que respeita, em segundo lugar, à existência, no direito nacional, de «medidas legais equivalentes para [prevenir os abusos]» na aceção do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, o Tribunal de Justiça considerou que uma medida nacional que prevê a organização, nos prazos estabelecidos, de processos de seleção destinados a prover definitivamente os postos ocupados provisoriamente por trabalhadores a termo é suscetível de evitar que o estatuto precário desses trabalhadores se perpetue, garantindo que os postos que ocupam sejam rapidamente preenchidos de forma permanente (Acórdão de 19 de março de 2020, Sánchez Ruiz e o., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, n.º 94).

65 Como tal, a organização desses processos nos prazos estabelecidos é, em princípio, suscetível de evitar os abusos decorrentes do recurso a sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo enquanto se aguarda que esses postos sejam providos definitivamente (Acórdão de 19 de março de 2020, Sánchez Ruiz e o., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, n.º 95).

66 Feita esta precisão, decorre da decisão de reenvio que, como foi salientado no n.º 61 do presente acórdão, apesar da existência de um prazo preciso no direito espanhol para a implementação dos processos de seleção, esse prazo não constitui, em conformidade com a jurisprudência do Tribunal Supremo (Supremo Tribunal), um prazo fixo e, portanto, não parece ser respeitado na prática.

67 Ora, uma legislação nacional que prevê a organização de processos de seleção destinados a prover definitivamente os postos ocupados provisoriamente por trabalhadores a termo, bem como prazos precisos para esse fim, mas que não permite assegurar que esses processos sejam efetivamente organizados, não é suscetível de evitar o recurso abusivo, pelo empregador em causa, a sucessivas relações laborais a termo (v., neste sentido, Acórdão de 19 de março de 2020, Sánchez Ruiz e o., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, n.º 97).

68 Consequentemente, sob reserva das verificações que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio efetuar, a regulamentação nacional em causa no processo principal, conforme interpretada pela jurisprudência nacional, não parece constituir uma «medida legal equivalente» na aceção do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro.

69 Por conseguinte, há que declarar que resulta dos elementos de que dispõe o Tribunal de Justiça que a regulamentação nacional em causa no processo principal, conforme interpretada pela jurisprudência nacional, não parece conter, sob reserva das verificações que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio efetuar, medidas preventivas do recurso abusivo a sucessivos contratos de trabalho a termo, na aceção do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, contrariamente às exigências recordadas nos n.ºs 43 e 45 do presente acórdão.

Quanto à existência de medidas que punem o recurso abusivo a sucessivos contratos de trabalho a termo

70 No que respeita à existência de medidas destinadas a punir a utilização abusiva de sucessivos contratos ou relações laborais a termo, resulta dos autos de que dispõe o Tribunal de Justiça que, em conformidade com a jurisprudência do Tribunal Supremo (Supremo Tribunal), o recurso a sucessivos contratos de *interinidad* não é qualificado de abusivo. Por conseguinte, para esses contratos, por um lado, a relação laboral não é requalificada como relação laboral sem termo não permanente e, por outro, o trabalhador em causa não tem direito a indemnização no termo desses contratos. Assim, essa indemnização só é paga no termo dos contratos de trabalho a termo diferentes dos contratos de *interinidad*.

71 A este respeito, importa salientar que o Tribunal de Justiça precisou que, tendo em conta a jurisprudência referida no n.º 48 do presente acórdão, para que uma regulamentação nacional que proíbe, no setor público, a conversão de uma sucessão de contratos de trabalho a termo num contrato de trabalho por tempo indeterminado possa ser considerada conforme com o acordo-quadro, a ordem jurídica interna do Estado-Membro em causa deve prever, no referido setor, outra medida efetiva para evitar e, sendo caso disso, punir a utilização abusiva de sucessivos contratos a termo (Despacho de 30 de setembro de 2020, Câmara Municipal de Gondomar, C-135/20, não publicado, EU:C:2020:760, n.º 24 e jurisprudência aí referida).

72 Por conseguinte, se o órgão jurisdicional de reenvio concluir que não existe, na regulamentação nacional em causa no processo principal, nenhuma outra medida efetiva para evitar e punir os abusos eventualmente constatados em relação aos trabalhadores do setor público, tal situação é suscetível de prejudicar o objetivo e o efeito útil do artigo 5.º do acordo-quadro e é, por conseguinte, contrária a este artigo (v., neste sentido, Despacho de 30 de setembro de 2020, Câmara Municipal de Gondomar, C-135/20, não publicado, EU:C:2020:760, n.º 25 e jurisprudência aí referida).

73 Neste contexto, saliente-se que o Tribunal de Justiça declarou que, na medida em que, a respeito do pessoal contratado pelas Administrações nos termos do direito administrativo, não existe nenhuma outra medida equivalente e eficaz de proteção, o que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar, a equiparação deste pessoal a termo aos «trabalhadores contratados por tempo indeterminado não permanentes» pode constituir uma medida suscetível de punir as utilizações abusivas de contratos de trabalho a termo e de eliminar as consequências da violação das disposições do acordo-quadro (Acórdão de 14 de setembro de 2016, Martínez Andrés e Castrejana López, C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680, n.º 53).

74 No que respeita ao não pagamento de uma indemnização no termo dos contratos de *interinidad*, há que recordar que o Tribunal de Justiça considerou que o pagamento de uma compensação de fim de contrato não permite alcançar a finalidade prosseguida pelo artigo 5.º do acordo-quadro, que consiste em evitar os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho a termo. Com efeito, essa compensação parece ser independente de qualquer consideração relativa ao caráter legítimo ou abusivo do recurso a contratos a termo (v., neste sentido, Acórdão de 21 de novembro de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, n.º 94).

75 Semelhante medida não se mostra, pois, apta a punir devidamente um recurso abusivo a sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo e a eliminar as consequências da violação do direito da União e, por conseguinte, não parece constituir, em si mesma, uma medida suficientemente eficaz e dissuasiva para garantir a plena eficácia das normas adotadas em

aplicação do acordo-quadro, na aceção da jurisprudência recordada no n.º 46 do presente acórdão (v., neste sentido, Acórdão de 21 de novembro de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, n.º 95).

76 Além disso, o facto de essa compensação ser paga apenas no termo dos contratos de trabalho a termo diferentes dos contratos de *interinidad* só é suscetível de prejudicar o objetivo e o efeito útil do acordo-quadro se não existir, no direito nacional, nenhuma outra medida efetiva para prevenir e punir os abusos em relação aos trabalhadores recrutados mediante contratos de *interinidad*, o que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar (v., neste sentido, Acórdão de 21 de novembro de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, n.º 100).

77 Por conseguinte, tendo em conta os elementos de que o Tribunal de Justiça dispõe, uma regulamentação nacional, como interpretada pela jurisprudência nacional, que, por um lado, proíbe tanto a equiparação de trabalhadores contratados com base em sucessivos contratos de *interinidad* a «trabalhadores contratados por tempo indeterminado não permanentes» como a concessão de uma indemnização a esses trabalhadores e, por outro, não prevê nenhuma outra medida efetiva para prevenir e punir os abusos eventualmente verificados relativamente aos trabalhadores do setor público não se afigura, sob reserva das verificações que incumbem ao órgão jurisdicional de reenvio, conforme às exigências da jurisprudência recordada nos n.os 46 a 49 do presente acórdão.

78 Para dar uma resposta útil ao órgão jurisdicional de reenvio, há que precisar as obrigações que incumbem ao juiz nacional no caso de a regulamentação nacional, como interpretada pela jurisprudência nacional, não ser conforme com o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro.

79 A este respeito, cabe recordar que o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro não é incondicional e suficientemente preciso para poder ser invocado por um particular perante um juiz 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 118 e jurisprudência aí referida).

80 Ora, semelhante disposição do direito da União, que não tem efeito direto, não pode ser invocada, enquanto tal, no âmbito de um litígio abrangido pelo direito da União, a fim de afastar a aplicação de uma disposição de direito nacional que lhe seja contrária (Acórdão de 19 de março de 2020, Sánchez Ruiz e o., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, n.º 119 e jurisprudência aí referida).

81 Por conseguinte, um órgão jurisdicional nacional não está obrigado a não aplicar uma disposição do seu direito nacional contrária ao artigo 5.º, n.º 1, 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 120 e jurisprudência aí referida).

82 Feita esta precisão, importa recordar que, ao aplicar o direito interno, o órgão jurisdicional nacional deve interpretar o direito nacional, na medida do possível, à luz do texto e da finalidade da diretiva em causa, para alcançar o resultado por ela prosseguido e cumprir assim o 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 aí referida).

83 Com efeito, a exigência de uma interpretação conforme do direito nacional é inerente ao sistema do Tratado FUE, na medida em que permite aos órgãos jurisdicionais nacionais assegurar, no âmbito das suas competências, a plena eficácia do direito da União quando decidem do litígio que lhes é apresentado (Acórdão de 19 de março de 2020, Sánchez Ruiz e o., C-103/18 e C-429/18, EU:C:2020:219, n.º 122 e jurisprudência aí referida).

84 É verdade que a obrigação de o juiz nacional tomar como referência o conteúdo de uma diretiva quando procede à interpretação das normas pertinentes do direito interno é limitada pelos princípios gerais de direito, designadamente 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 aí referida).

85 O princípio da interpretação conforme exige, no entanto, que os órgãos jurisdicionais nacionais façam tudo o que estiver dentro da sua competência, tomando em consideração a totalidade do direito interno e mediante a aplicação dos métodos de interpretação por este reconhecidos, para garantir a plena eficácia da diretiva em causa e alcançar uma solução conforme ao objetivo por ela prosseguido (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 aí referida).

86 Neste contexto, o Tribunal de Justiça considerou que a obrigação de interpretação conforme exige que os órgãos jurisdicionais nacionais alterem, sendo caso disso, uma jurisprudência assente caso esta se baseie numa interpretação do direito nacional incompatível com os objetivos de uma diretiva. Por conseguinte, um órgão jurisdicional nacional não pode, nomeadamente, considerar validamente que lhe é impossível interpretar uma disposição nacional em conformidade com o direito da União pelo simples facto de essa disposição ter sido interpretada, de forma constante, num sentido que não é compatível com este direito (v., neste sentido, Acórdão de 6 de novembro de 2018, Bauer e Willmeroth, C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871, n.º 68 e jurisprudência aí referida).

87 Por conseguinte, no caso em apreço, caberá ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se a regulamentação nacional em causa no processo principal se presta a uma interpretação conforme com o artigo 5.º do acordo-quadro.

88 Tendo em conta todas as considerações anteriores, há que responder à primeira a quarta questões que o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional, como interpretada pela jurisprudência nacional, que, por um lado, permite a renovação de contratos a termo enquanto se aguarda a conclusão dos processos de seleção iniciados para preencher definitivamente lugares vagos no setor público, sem indicar um prazo preciso de conclusão desses processos, e, por outro, proíbe tanto a equiparação desses trabalhadores a «trabalhadores contratados a termo por tempo indeterminado» como a concessão de uma indemnização a esses mesmos trabalhadores. Com efeito, essa regulamentação nacional parece não conter, sob reserva das verificações que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio efetuar, nenhuma medida destinada a prevenir e, sendo caso disso, punir o recurso abusivo a sucessivos contratos a termo.

Quanto à quinta questão

89 Com a sua quinta questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que considerações puramente económicas, ligadas à crise económica do ano de 2008, podem justificar a inexistência, no direito nacional, de qualquer medida destinada a prevenir e punir o recurso a sucessivos contratos de trabalho a termo.

90 No caso em apreço, o Imidra sustenta que a demora na organização dos processos de seleção se explica pelo cumprimento de obrigações legais decorrentes, nomeadamente, das leis de finanças adotadas na sequência da crise económica de 2008, as quais previam restrições orçamentais e, neste contexto, proibiam, entre os anos de 2009 e 2017, ofertas de emprego público. Assim, no processo principal, nenhum abuso pode ser imputado à Administração no que respeita à utilização dos contratos de *interinidad*.

91 A este respeito, importa recordar que, segundo jurisprudência assente, embora considerações puramente económicas possam estar na base das opções de política social de um Estado-Membro e influenciar a natureza ou o alcance das medidas que este pretenda adotar, não constituem todavia, em si mesmas, um objetivo prosseguido por essa política e, portanto, não podem justificar a inexistência de medidas preventivas do recurso abusivo a sucessivos contratos de trabalho a termo, na aceção do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro (Acórdão de 25 de outubro de 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, n.º 55 e jurisprudência aí referida).

92 Daqui resulta que, embora considerações puramente económicas possam justificar a adoção de leis de finanças que proíbem a organização de processos de seleção no setor público, não podem restringir ou até suprimir a proteção de que gozam os trabalhadores contratados a termo em conformidade com a Diretiva 1999/70, nomeadamente as prescrições mínimas previstas no artigo 5.º do acordo-quadro.

93 Atendendo às considerações anteriores, há que responder à quinta questão que o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que considerações puramente económicas ligadas à crise económica de 2008 não podem justificar a inexistência, no direito nacional, de uma medida destinada a prevenir e punir o recurso a sucessivos contratos de trabalho a termo.

Quanto às despesas

94 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 se opõe a uma regulamentação nacional, como interpretada pela jurisprudência nacional, que, por um lado, permite a renovação de contratos a termo enquanto se aguarda a conclusão dos processos de seleção iniciados para preencher definitivamente lugares vagos no setor público, sem indicar um prazo preciso de conclusão desses processos, e, por outro, proíbe tanto a equiparação desses trabalhadores a «trabalhadores contratados a termo por tempo indeterminado» como a concessão de uma indemnização a esses mesmos trabalhadores. Com efeito, essa regulamentação nacional parece não conter, sob reserva das verificações que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio efetuar, nenhuma medida destinada a prevenir e, sendo caso disso, punir o recurso abusivo a sucessivos contratos a termo.**

2) 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, deve ser interpretado no sentido de que considerações puramente económicas ligadas à crise económica de 2008 não podem justificar a inexistência, no direito nacional, de uma medida destinada a prevenir e punir o recurso a sucessivos contratos de trabalho a termo.

Assinaturas