

## ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Décima Secção)

14 de setembro de 2016 (\*)

«Reenvio prejudicial – Política social – Diretiva 1999/70/CE – Acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo – Artigos 3.º a 5.º – Contratos de trabalho a termo sucessivos no setor público da saúde – Medidas destinadas a evitar o recurso abusivo a relações laborais a termo sucessivas – Sanções – Requalificação da relação de trabalho – Direito a uma compensação»

No processo C-16/15,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 4 de Madrid (Tribunal Administrativo n.º 4 de Madrid, Espanha), por decisão de 16 de janeiro de 2015, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 19 de janeiro de 2015, no processo

**María Elena Pérez López**

contra

**Servicio Madrileño de Salud (Comunidad de Madrid),**

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Décima Secção),

composto por: F. Biltgen (relator), presidente de secção, A. Borg Barthet e M. Berger, juízes,

advogado-geral: M. Bobek,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de M. E. Pérez López, por L. García Botella, e E. Pérez López, advogados,
- em representação do Governo espanhol, por A. Gavela Llopis, na qualidade de agente,
- em representação da Comissão Europeia, por M. van Beek e J. Guillem Carrau, 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 dos artigos 3.º a 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 María Elena Pérez López ao Servicio Madrileño de Salud, Comunidad de Madrid (Serviço de Saúde de Madrid, Espanha) a respeito da qualificação jurídica da sua relação laboral, que assumiu a forma de nomeações sucessivas como membro do pessoal estatutário temporário.

### Quadro jurídico

#### *Direito da União*

- 3 Nos termos do seu artigo 1.º, a Diretiva 1999/70 «tem como objetivo a aplicação do acordo-quadro [...], celebrado [...] entre as organizações interprofissionais de vocação geral (CES, UNICE e CEEP)».
- 4 Os pontos 6, 7 e 8 das considerações gerais do acordo-quadro têm a seguinte redação:
  - «6. Considerando que os contratos de trabalho de duração indeterminada constituem a forma comum da relação laboral, contribuindo para a qualidade de vida dos trabalhadores e a melhoria do seu desempenho;
  7. Considerando que a utilização de contratos a termo com base em razões objetivas constitui uma forma de evitar abusos;
  8. Considerando que os contratos a termo constituem uma característica do emprego em certos setores, ocupações e atividades, podendo ser da conveniência tanto dos empregadores como dos trabalhadores;»
- 5 Por força do seu artigo 1.º, o acordo-quadro tem por objeto, 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.
- 6 O artigo 2.º, n.º 1, do acordo-quadro, sob a epígrafe «Âmbito de aplicação», prevê:

«O presente acordo é aplicável aos trabalhadores contratados a termo ou partes numa relação laboral, nos termos definidos pela lei, convenções coletivas ou práticas vigentes em cada Estado-Membro.»

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

«1. Para efeitos do presente acordo, entende-se por: ‘trabalhador contratado a termo’ o trabalhador titular de um contrato de trabalho ou de uma relação laboral concluído diretamente entre um empregador e um trabalhador cuja finalidade seja determinada por condições objetivas, tais como a definição de uma data concreta, de uma tarefa específica ou de um certo acontecimento;

2. Para efeitos do presente acordo, entende-se por ‘trabalhador permanente em situação comparável’ um trabalhador titular de um contrato de trabalho ou relação laboral sem termo que, na mesma empresa realize um trabalho ou uma atividade idêntico ou similar, tendo em conta as qualificações ou competências.»

8 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.»

9 O artigo 5.º do acordo-quadro, sob a epígrafe «Disposições para evitar os abusos», dispõe, no seu n.º 1:

«Para evitar os abusos decorrentes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo e sempre que não existam medidas legais equivalentes para a sua prevenção, os Estados-Membros, após consulta dos parceiros sociais e de acordo com a lei, acordos coletivos ou práticas nacionais, e/ou os parceiros sociais deverão introduzir, de forma a que se tenham em conta as necessidades de setores e/ou categorias de trabalhadores específicos, uma ou várias das seguintes medidas:

- a) Razões objetivas que justifiquem a renovação dos supramencionados contratos ou relações laborais;
- b) Duração máxima total dos sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo;
- c) Número máximo de renovações dos contratos ou relações laborais a termo.»

*Direito espanhol*

10 O artigo 9.º da Ley estatal 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (Lei n.º 55/2003, relativa ao estatuto-quadro do pessoal estatutário dos serviços de saúde), de 16 de dezembro de 2003 (BOE n.º 301, de 17 de dezembro de 2003, p. 44742, a seguir «estatuto-quadro»), prevê:

«1. Por motivos de necessidade, de urgência ou para o desenvolvimento de programas de natureza temporária, conjuntural ou extraordinário, os serviços de saúde poderão nomear pessoal estatutário temporário.

As nomeações de pessoal estatutário temporário poderão ser interinas, de carácter eventual ou de substituição.

2. A nomeação a título interino destina-se a prover um lugar vago nos estabelecimentos ou serviços de saúde, quando for necessário assegurar as respetivas funções.

A cessação de funções do pessoal estatutário temporário ocorre quando, mediante um processo legal ou regulamentar, seja incorporado pessoal estatutário permanente no posto de trabalho ocupado, bem como quando o referido posto é extinto.

3. Proceder-se-á à nomeação a título eventual nos seguintes casos:

- a) Quando se trate da prestação de serviços específicos de natureza temporária, conjuntural ou extraordinária.
- b) Quando seja necessário para garantir o funcionamento permanente e contínuo dos estabelecimentos de cuidados de saúde.
- c) Para a prestação de serviços complementares de uma redução do tempo normal de trabalho.

A cessação das funções do pessoal estatutário temporário ocorre quando se verifique a causa ou decorra o prazo expressamente previstos na respetiva nomeação, bem como quando são extintas as funções que à época a justificaram.

Caso sejam efetuadas mais de duas nomeações para a prestação dos mesmos serviços por um período total de 12 ou mais meses num período de dois anos civis, há que averiguar as razões que as justificaram, a fim de avaliar, se for esse o caso, a necessidade de criar de um posto definitivo no quadro de pessoal do estabelecimento.

[...]»

- 11 Nos termos do artigo 15.º, n.º 3, do Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (Texto Consolidado da Lei do Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo Real Decreto Legislativo n.º 1/1995), de 24 de março de 1995 (BOE n.º 75, de 29 de março de 1995, p. 9654, na versão aplicável à data dos factos do processo principal, a seguir «Estatuto dos Trabalhadores»), «os contratos a termo celebrados em violação à lei presumem-se celebrados por tempo indeterminado».
- 12 Em conformidade com o disposto no artigo 3.º 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 Legislativo n.º 2720/1998, de execução do artigo 15.º do Estatuto dos Trabalhadores em matéria de contratos de duração determinada), de 18 de dezembro de 1998 (BOE n.º 7, de 8 de janeiro de 1999, p. 568), o contrato de trabalho a termo, compreendido no conjunto dos contrato de trabalho por tempo determinado, é concebido para responder a uma necessidade conjuntural.

- 13 O artigo 49.º, n.º 1, alínea c), do Estatuto dos Trabalhadores prevê que, em caso de cessação do contrato, com exceção dos casos dos contratos «de interinidad» e dos contratos de formação, o trabalhador tem direito a receber uma compensação equivalente a 12 dias de retribuição por cada ano de serviço.

### **Factos do litígio no processo principal e questões prejudiciais**

- 14 M. E. Pérez López foi recrutada na qualidade de funcionária estatutária temporária, para exercer funções como enfermeira no hospital universitário de Madrid, durante o período compreendido entre 5 de fevereiro e 31 de julho de 2009. Em conformidade com as disposições do artigo 9.º, n.º 3, do estatuto-quadro, a nomeação indicava como motivo justificativo «a realização de serviços determinados de natureza temporária, conjuntural ou extraordinária» e a sua prestação era descrita como «exercício da sua atividade no presente hospital para garantir o serviço de saúde».
- 15 No termo desse primeiro contrato de trabalho, a nomeação de M. E. Pérez López foi renovada por sete vezes, através de contratos a termo de três, seis ou nove meses, sempre redigidos de maneira idêntica, de modo que M. E. Pérez López prestou trabalho ininterruptamente durante o período compreendido entre 5 de fevereiro de 2009 e 31 de março de 2013.
- 16 Na vigência do último dos contratos acima referidos, correspondente ao período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de março de 2013, o Consejerí de Economía y Hacienda de la Comunidad de Madrid (Ministério Regional de Economia e Finanças de Madrid, Espanha) adotou a Decisão de 28 de janeiro de 2013, que impunha, com o objetivo de redução da despesa pública, a cessação das relações de trabalho do pessoal temporário à data do termo da nomeação, bem como a liquidação dos montantes correspondentes ao período de serviço cumprido, inclusivamente nos casos em que seja efetuada em seguida uma nova nomeação a favor do mesmo trabalhador.
- 17 Em aplicação da referida decisão, M. E. Pérez López foi informada, em 8 de março de 2013, da cessação da relação de trabalho que a ligava ao serviço de saúde de Madrid, com efeitos a 31 de março de 2013. Contudo, em 21 de março de 2013, a administração comunicou-lhe a sua nova nomeação, idêntica às precedentes e sem interrupção relativamente às anteriores, pelo período compreendido entre 1 de abril e 30 de junho de 2013.
- 18 Em 30 de abril de 2013, M. E. Pérez López apresentou recurso hierárquico da referida decisão de cessação da relação de trabalho e da nova nomeação como funcionária estatutária temporária. Decorrido o prazo legalmente previsto para o indeferimento tácito do recurso hierárquico, interpôs, em 13 de setembro de 2013, recurso contencioso no Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 4 de Madrid (Tribunal Administrativo n.º 4 de Madrid, Espanha), em que alega, em substância, que as suas sucessivas nomeações não tinham por objeto responder a necessidades conjunturais ou extraordinárias dos serviços de saúde, mas, na realidade, correspondiam a uma atividade permanente. Por conseguinte, a

sucessão de contratos a termo celebrados com ela constituía uma violação da lei e deveria determinar a requalificação da sua relação de trabalho.

- 19 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, a legislação nacional em causa, e mais especificamente o artigo 9.º do estatuto-quadro, não contém medidas que limitem de modo efetivo a utilização de contratos a termo sucessivos. Com efeito, embora seja estabelecida uma duração máxima da relação de trabalho de funcionários temporários, caberia à administração apreciar livremente as razões que justificam a utilização de contratos a termo, e a oportunidade de criar um posto permanente que responda às necessidades dos serviços de saúde. Ora, na hipótese de esse posto ter sido criado, a situação de precariedade dos trabalhadores manter-se-ia, uma vez que a administração tem a possibilidade de preencher esses postos mediante a contratação de pessoal temporário de substituição, sem limitações quanto à duração ou ao número de renovações de contratos de trabalho a termo desses trabalhadores.
- 20 O órgão jurisdicional de reenvio também expressou dúvidas no que respeita à compatibilidade das disposições nacionais em causa com o princípio da não discriminação, tal como enunciado no artigo 4.º do acordo-quadro. Salienta que os funcionários estatutários temporários dos serviços de saúde sujeitos ao estatuto-quadro e os trabalhadores vinculados por um contrato de trabalho a termo, regulado pelo Estatuto dos Trabalhadores, constituem relações de trabalho por tempo determinado comparáveis. Ora, contrariamente às disposições aplicáveis aos funcionários estatutários temporários, o Estatuto dos Trabalhadores não só reconhece aos trabalhadores a termo o benefício de uma compensação equivalente a doze dias de salário por cada ano de prestação dos serviços ou fração inferior, como inclui também uma cláusula de garantia a favor da estabilidade do emprego, que consiste em presumir como de duração indeterminada os contratos a termo celebrados em violação da lei.
- 21 Foi nestas circunstâncias que o Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 4 de Madrid decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:
  - «1) É contrário ao acordo-quadro [...] e, por conseguinte, inaplicável, o artigo 9.º, n.º 3 [do estatuto quadro], por permitir os abusos decorrentes da utilização de sucessivas nomeações a título [temporário], na medida em que:
    - a) Não prevê um período máximo de duração das sucessivas nomeações a título [temporário] nem um número máximo de renovações das mesmas.
    - b) Concede [à administração] um poder discricionário para a criação ou não de lugares definitivos, quando se efetuam mais de duas nomeações para a prestação dos mesmos serviços por um período total de 12 ou mais meses em dois anos civis.
    - c) Permite efetuar nomeações a título [temporário] sem exigir que delas conste a razão objetiva específica, de natureza temporária, conjuntural ou extraordinária, que as justifica.

- 2) É contrário ao acordo-quadro [...], e, por conseguinte, inaplicável, o artigo 11.º, n.º 7 da decisão [do Ministério Regional de Economia e Finanças] de Madrid, datada de 28 de janeiro de 2013, ao dispor que ‘na data prevista para o termo da nomeação deve efetuar-se sempre a [cessação] e a liquidação [dos montantes] correspondente[s] ao período de serviço cumprido, inclusivamente nos casos em que seja efetuada em seguida uma nova nomeação a favor do mesmo titular’, independentemente, por conseguinte, da extinção da razão objetiva específica que justificou a nomeação, tal como se prevê no artigo 3.º, n.º 1 do acordo-quadro?
- 3) É compatível com o objetivo visado pelo acordo-quadro [...] a interpretação do terceiro parágrafo do artigo 9.º, n.º 3 da Lei 55/2003, de 16 de dezembro, relativa ao estatuto-quadro do pessoal estatutário dos serviços de saúde, no sentido de considerar que, quando se efetuam mais de duas nomeações para a prestação dos mesmos serviços por um período total de 12 ou mais meses em dois anos civis, deve ser criado um lugar definitivo no quadro de pessoal do organismo, passando assim o trabalhador nomeado a título provisório a ser nomeado a título interino?
- 4) É compatível com o princípio da não discriminação reconhecido no acordo-quadro [...] a atribuição, ao pessoal estatutário temporário a título provisório, de compensação idêntica à prevista para os trabalhadores com contrato de trabalho a termo uma vez que, dada a identidade material de ambas as situações, não faria sentido que trabalhadores igualmente qualificados para prestar serviços na mesma empresa (Servicio Madrileño de Salud), cumprindo a mesma função e para satisfazer uma idêntica necessidade temporária, tivessem um tratamento diferente aquando da extinção do respetivo vínculo, não existindo qualquer razão aparente que impeça a equiparação entre contratos a termo para evitar situações discriminatórias?»

22 O órgão jurisdicional de reenvio pediu igualmente ao Tribunal de Justiça que submetesse o presente processo a tramitação acelerada, nos termos do artigo 105.º, n.º 1, do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça. Por despacho do Presidente do Tribunal de Justiça, de 24 de abril de 2015, este pedido foi indeferido.

### **Quanto às questões prejudiciais**

#### *Quanto à primeira e terceira questões*

23 Com a primeira e a terceira questões, que devem ser analisadas 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 que uma legislação nacional, como a que está em causa no processo principal, seja aplicada pelas autoridades do Estado-Membro em causa de tal modo que a renovação de contratos de trabalho a termo sucessivos no setor público da saúde seja considerada justificada por «razões objetivas», na aceção do referido artigo, pelo facto de esses contratos se basearem em disposições legais que permitem a sua renovação para garantir a prestação de serviços determinados de natureza

temporária, conjuntural ou extraordinária e a administração dispõe de poder discricionário para decidir a criação de lugares definitivos que ponham fim à contratação do pessoal estatutário temporário.

Quanto ao âmbito de aplicação do acordo-quadro

- 24 A título preliminar, deve recordar-se que, resulta do próprio teor do artigo 2.º, n.º 1, do acordo-quadro que o seu âmbito de aplicação é concebido de modo amplo, uma vez que, em termos gerais, visa os «trabalhadores contratados a termo ou partes numa relação laboral, nos termos definidos pela lei, convenções coletivas ou práticas vigentes em cada Estado-Membro». Além disso, o conceito de «trabalhador contratado a termo» na aceção do acordo-quadro, enunciado no seu artigo 3.º, n.º 1, abrange todos os trabalhadores, sem fazer distinção de acordo com a natureza pública ou privada da respetiva entidade patronal e seja qual for a qualificação dos seus contratos no direito interno (acórdãos de 4 de julho de 2006, Adeneler e o., C-212/04, EU:C:2006:443, n.º 56, de 13 de março de 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, n.º 38, de 3 de julho de 2014, Fiamingo e o., C-362/13, C-363/13 e C-407/13, EU:C:2014:2044, n.ºs 28 e 29, e de 26 de novembro de 2014, Mascolo e o., C-22/13, C-61/13, C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, n.º 67).
- 25 Na medida em que o acordo-quadro não exclui nenhum setor específico, um trabalhador como a recorrente no processo principal, contratada como enfermeira que faz parte do pessoal estatutário temporário do serviço público de saúde, está abrangido pelo âmbito de aplicação do acordo-quadro.

Quanto à interpretação do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro

- 26 No que respeita à interpretação do artigo 5.º do acordo-quadro, há que recordar que esta disposição procura implementar um dos seus objetivos, a saber o de enquadrar o recurso sucessivo a esta última categoria de relações de trabalho, considerada fonte potencial de abusos em prejuízo dos trabalhadores, prevendo um certo número de normas de proteção mínima destinadas a evitar a precarização da situação dos trabalhadores dependentes (acórdãos de 4 de julho de 2006, Adeneler e o., C-212/04, EU:C:2006:443, n.º 63, de 23 de abril de 2009, Angelidaki e o., C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, n.º 73; de 26 de janeiro de 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, n.º 25; de 13 de março de 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, n.º 41, 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 54 e de 26 de novembro de 2014, Mascolo e o., C-22/13, C-61/13, C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, n.º 72).
- 27 Com efeito, como resulta do segundo parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro e dos n.ºs 6 a 8 das considerações gerais do mesmo, o benefício da estabilidade do emprego é concebido como um elemento da maior importância para a proteção dos trabalhadores, enquanto os contratos de trabalho a termo só em determinadas circunstâncias respondem às necessidades tanto dos empregadores como dos trabalhadores (acórdãos Adeneler e o., EU:C:2006:443, n.º 62; 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 55, e



de 26 de novembro de 2014, Mascolo e o., C-22/13, C-61/13, C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, n.º 73).

- 28 Assim, a fim de prevenir os abusos resultantes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo, o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro impõe 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 justificam a renovação desses contratos ou relações laborais, à duração máxima total desses contratos de trabalho ou relações laborais sucessivas e ao número de renovações dos mesmos (v., designadamente, acórdãos de 23 de abril de 2009, Angelidaki e o., C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, n.º 74, de 26 de janeiro de 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, n.º 26, de 13 de março de 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, n.º 42, 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 56, e de 26 de novembro de 2014, Mascolo e o., C-22/13, C-61/13, C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, n.º 74).
- 29 Os Estados-Membros dispõem a este respeito de uma margem de apreciação para recorrer a uma ou várias das medidas enunciadas no n.º 1, alíneas a) a c), deste artigo, ou ainda a medidas legais existentes equivalentes, tendo em conta as necessidades de setores específicos e/ou de categorias de trabalhadores (acórdãos 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 59 e jurisprudência referida, e de 26 de novembro de 2014, Mascolo e o., C-22/13, C-61/13, C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, n.º 75).
- 30 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-os, no entanto, escolher os meios para o alcançar, desde que não ponham em causa o objetivo ou o efeito útil do acordo-quadro (acórdãos 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 60, e de 26 de novembro de 2014, Mascolo e o., C-22/13, C-61/13, C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, n.º 76).
- 31 Além disso, quando, como no processo principal, 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 proporcional mas também suficientemente eficaz e dissuasivo para garantir a plena eficácia das normas adotadas em aplicação do acordo-quadro (acórdãos 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 62 e jurisprudência referida, e de 26 de novembro de 2014, Mascolo e o., C-22/13, C-61/13, C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, n.º 77).
- 32 Embora, na falta de regulamentação da União na matéria, as modalidades de execução 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

direito conferidos pela ordem jurídica da União (princípio da efetividade) (acórdãos 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 63 e jurisprudência referida, e de 26 de novembro de 2014, Mascolo e o., C-22/13, C-61/13, C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, n.º 78).

- 33 Daqui resulta que, quando tenha ocorrido um recurso abusivo a sucessivos contratos ou a relações laborais a termo, uma medida que apresente garantias efetivas e equivalentes de proteção dos trabalhadores deve poder ser aplicada para punir devidamente esse abuso e eliminar as consequências da violação do direito da União (acórdãos 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 64 e jurisprudência referida, e de 26 de novembro de 2014, Mascolo e o., C-22/13, C-61/13, C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, n.º 79).
- 34 Por outro lado, há que recordar que não compete ao Tribunal de Justiça pronunciar-se quanto à interpretação de disposições de direito interno, incumbindo essa missão exclusivamente ao órgão jurisdicional de reenvio ou, se for o caso, aos órgãos jurisdicionais nacionais competentes, os quais devem determinar se as exigências previstas no artigo 5.º do acordo-quadro se encontram satisfeitas disposições da regulamentação nacional aplicável (acórdãos 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 66 e jurisprudência referida, e de 26 de novembro de 2014, Mascolo e o., C-22/13, C-61/13, C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, n.º 81).
- 35 Compete, pois, em princípio, ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar em que medida as condições de aplicação e a execução efetiva das disposições relevantes do direito interno fazem com que estas constituam uma medida adequada para evitar e, se for caso disso, punir a utilização abusiva de contratos ou relações laborais a termo sucessivos (acórdãos 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 67 e jurisprudência referida, e de 26 de novembro de 2014, Mascolo e o., C-22/13, C-61/13, C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, n.º 82).
- 36 Todavia, o Tribunal de Justiça, decidindo a título prejudicial, pode, sendo caso disso, fornecer esclarecimentos que permitam orientar o órgão jurisdicional nacional na sua apreciação (acórdãos 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 68 e jurisprudência referida, e de 26 de novembro de 2014, Mascolo e o., C-22/13, C-61/13, C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, n.º 83).
- 37 É neste contexto que há que verificar se as disposições da regulamentação nacional em causa no processo principal, que permitam a renovação dos contratos de trabalho a termo no domínio dos serviços de saúde, são suscetíveis de constituir medidas enunciadas no artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, e, mais precisamente, razões objetivas que justificam a renovação dos contratos ou das relações de trabalho a termo.
- 38 Quanto à existência de uma «razão objetiva», resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça que esse conceito deve ser interpretado no sentido de que visa circunstâncias precisas e concretas que caracterizam uma atividade determinada e,

portanto, suscetíveis de justificar, nesse contexto específico, a utilização de sucessivos contratos a termo. Essas circunstâncias podem resultar, nomeadamente, da natureza particular das tarefas para a realização das quais esses contratos foram celebrados e das características inerentes a essas tarefas ou, se for caso disso, da prossecução de um objetivo legítimo de política social de um Estado-Membro (acórdãos de 23 de abril de 2009, Angelidaki e o., C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, n.º 96 e jurisprudência referida; de 26 de janeiro de 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, n.º 27, e de 13 de março de 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, n.º 45).

- 39 Em contrapartida, uma disposição nacional que se limitasse a autorizar, de forma geral e abstrata, através de uma norma legislativa ou regulamentar, o recurso a sucessivos contratos de trabalho a termo não seria conforme com as exigências tal como especificadas no número anterior do presente acórdão (acórdãos de 23 de abril de 2009, Angelidaki e o., C-378/07 à C-380/07, EU:C:2009:250, n.º 97 e jurisprudência referida; de 26 de janeiro de 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, n.º 28, e de 13 de março de 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, n.º 46).
- 40 Com efeito, uma disposição como essa, puramente formal, não permite identificar critérios objetivos e transparentes para verificar se a renovação desses contratos responde efetivamente a uma verdadeira necessidade, se permite atingir o objetivo prosseguido e se é necessária para esse efeito. Essa disposição comporta, portanto, um risco real de provocar um recurso abusivo a esse tipo de contratos e não é, por isso, compatível com o objetivo nem com o efeito útil do acordo-quadro (v., nesse sentido, acórdãos de 23 de abril de 2009, Angelidaki e o., C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, n.ºs 98 e 100 e jurisprudência referida; de 26 de janeiro de 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, n.º 29, e de 13 de março de 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, n.º 47).
- 41 No que respeita ao processo principal, há que salientar que a regulamentação nacional pertinente determina de maneira precisa as condições em que podem ser celebrados contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos. Com efeito, o recurso a esses contratos é permitido, nos termos do artigo 9.º, n.º 3, do estatuto-quadro, consoante o caso, quando se trate da prestação de serviços determinados de natureza temporária, conjuntural ou extraordinária, quando seja necessário para garantir o funcionamento permanente e contínuo dos centros de saúde ou se trate de prestar serviços complementares para compensar a redução do período normal de trabalho.
- 42 Esta disposição precisa ainda que, caso sejam efetuadas mais de duas nomeações para a prestação dos mesmos serviços por um período total de 12 ou mais meses em dois anos, a administração analisará as suas causas e decidirá da oportunidade de criar um lugar definitivo adicional.
- 43 Daqui decorre que a regulamentação nacional em causa no processo principal não estabelece uma autorização geral e abstrata para o recurso a contratos de trabalho a termo sucessivos, antes limita a celebração desses contratos com vista a satisfazer, em substância, necessidades temporárias.

- 44 A este respeito, há que recordar que uma substituição temporária de um trabalhador a fim de satisfazer necessidades temporárias do empregador em termos de pessoal pode, em princípio, constituir uma «razão objetiva» na aceção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), deste acordo-quadro (v., neste sentido, acórdãos de 23 de abril 2009, Angelidaki e o., C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, n.ºs 101 e 102, de 26 de janeiro de 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, n.º 30, e de 26 de novembro de 2014, Mascolo e o., C-22/13, C-61/13, C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, n.º 91).
- 45 Com efeito, há que observar que numa Administração que dispõe de um elevado efetivo de pessoal, como o setor público da saúde, é inevitável que substituições temporárias sejam necessárias, devido, nomeadamente, à indisponibilidade de membros de pessoal que estejam de baixa por doença, no gozo de licenças de maternidade, de licenças parentais ou outras. A substituição temporária de trabalhadores nessas circunstâncias pode constituir uma razão objetiva na aceção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro que justifica quer o caráter determinado da duração dos contratos celebrados com o pessoal de substituição quer a renovação desses contratos em função do surgimento de novas necessidades, sem prejuízo do cumprimento das exigências fixadas pelo acordo-quadro quanto a essa matéria (v., neste sentido, acórdão Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, n.º 31, e de 26 de novembro de 2014, Mascolo e o., C-22/13, C-61/13, C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, n.º 92).
- 46 Além disso, há que salientar que a obrigação de organizar os serviços de saúde de modo a assegurar uma adequação constante entre o número de elementos do pessoal que presta cuidados de saúde e o número de pacientes incumbe à administração pública e depende de uma multitude de fatores suscetíveis de refletir uma especial necessidade de flexibilidade que, em conformidade com a jurisprudência recordada no n.º 40 do presente acórdão, pode, neste setor específico, justificar objetivamente, à luz do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro, o recurso a contratos de trabalho a termo sucessivos.
- 47 Em contrapartida, não se pode admitir que os contratos de trabalho a termo possam ser renovados para efeitos de execução, de modo permanente e duradouro, de tarefas nos serviços de saúde inseridas na atividade normal do pessoal hospitalar comum (v., por analogia, acórdão de 13 de março de 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, n.º 58).
- 48 Com efeito, a renovação de contratos e de relações laborais a termo para cobrir necessidades que têm, de facto, um caráter não provisório, mas, permanente e durável, não é justificada na aceção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro, na medida em que essa utilização dos contratos ou relações laborais a termo vai diretamente contra a premissa na qual se funda o acordo-quadro, a saber, de que os contratos de trabalho sem termo constituem a forma comum das relações de trabalho, mesmo que os contratos a termo constituam uma característica do emprego em certos setores ou para determinadas ocupações e atividades (v., neste sentido, acórdãos de 26 de janeiro de 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, n.ºs 36 e 37, e de 26 de novembro de 2014, Mascolo e o., C-22/13, C-61/13, C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, n.º 100).

- 49 A observância do disposto no artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro exige, assim, que se verifique concretamente que a renovação de contratos de trabalho a termo sucessivos visa cobrir necessidades provisórias e que uma disposição nacional como a que está em causa no processo principal, não é utilizada, de facto, para satisfazer necessidades permanentes e duráveis do empregador em matéria de pessoal (v., neste sentido, acórdãos de 26 de janeiro de 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, n.º 39 e jurisprudência referida, e de 26 de novembro de 2014, Mascolo e o., C-22/13, C-61/13, C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, n.º 101).
- 50 A este respeito, decorre da situação da recorrente no processo principal, conforme descrita na decisão de reenvio, que as nomeações sucessivas de M. E. Pérez López com vista a assegurar serviços de saúde hospitalares não parecem tratar-se de simples necessidades temporárias do empregador.
- 51 Esta constatação é corroborada pela apreciação do órgão jurisdicional de reenvio, que qualifica o preenchimento dos postos de trabalho no setor dos serviços de saúde através de nomeações de pessoal estatutário temporário como um «mal endémico» e que considera que cerca de 25% dos 50 000 postos de pessoal médico e de saúde da região madrilenha são ocupados por pessoal contratado com carácter temporário com uma duração média entre cinco a seis anos, e que, em certos casos, ultrapassam mesmo os quinze anos de prestações ininterruptas de serviços.
- 52 Nestas condições há que considerar que o artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a que uma legislação nacional, como a que está em causa no processo principal, seja aplicada pelas autoridades do Estado-Membro em causa de tal modo que a renovação de contratos de trabalho a termo sucessivos, no setor público da saúde, seja considerada justificada por «razões objetivas» na aceção do referido artigo pelo facto de estes contratos se basearem em disposições legais que permitem a renovação dos mesmos para garantir a prestação de determinados serviços de natureza temporária, conjuntural ou extraordinária, quando, na realidade, estas necessidades são permanentes e duradouras.
- 53 Além disso, no que respeita ao poder discricionário da administração quando se trata de criar postos de trabalho permanentes, há que recordar que a existência de uma tal modalidade, que permite a criação de um posto fixo, à semelhança da conversão de um contrato a termo numa relação de trabalho por tempo indeterminado, é suscetível de constituir um meio eficaz contra a utilização abusiva de contratos a termo (v., neste sentido, acórdão de 23 de abril de 2009, Angelidaki e o., C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, n.º 170).
- 54 Ora, embora uma regulamentação nacional que permita a renovação de contratos de trabalho a termo sucessivos para substituição do pessoal enquanto se aguarda a conclusão dos processos de concurso seja suscetível de ser justificada por uma razão objetiva, a aplicação concreta dessa razão deve, contudo, tendo em conta as particularidades da atividade em causa e as condições do seu exercício, ser conforme com as exigências do acordo-quadro. (v., neste sentido, acórdãos de 26 de janeiro de 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, n.º 34 e jurisprudência

referida, e de 26 de novembro de 2014, Mascolo e o., C-22/13, C-61/13, C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, n.º 99).

- 55 No caso em apreço, há que observar que a regulamentação nacional em causa no processo principal não comporta qualquer obrigação, a cargo da administração competente, de criar postos de trabalho permanentes adicionais para pôr fim à contratação de funcionários estatutários temporários. Em contrapartida, resulta das considerações feitas pelo órgão jurisdicional de reenvio que os postos de trabalho permanentes criados seriam preenchidos pela nomeação de pessoal de substituição «temporário», sem que exista, na sua perspetiva, uma limitação quanto à duração dos contratos de substituição nem quanto ao número das suas renovações, de modo que a situação de precariedade dos trabalhadores, na realidade, perpetua-se. Ora, uma tal legislação é suscetível de permitir, em violação do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro, a renovação de contratos de trabalho a termo para cobrir necessidades que têm um carácter permanente e duradouro, quando resulta das considerações feitas no n.º 52 do presente acórdão que existe um défice estrutural de postos de trabalho de efetivos no Estado-Membro em causa.
- 56 Tendo em conta todas as considerações precedentes, há que responder à primeira e à terceira questões submetidas que o artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a que uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, seja aplicada pelas autoridades do Estado-Membro em causa de modo que:
- a renovação sucessiva de contratos de trabalho a termo no setor público da saúde se considere justificada por «razões objetivas», na aceção do referido artigo, devido ao facto de esses contratos se basearem em disposições legais que permitem a renovação para assegurar prestações de serviços determinados de natureza temporária, conjuntural ou extraordinária quando, na realidade, as referidas necessidades são permanentes e duradouras;
  - não existe qualquer obrigação, a cargo da administração competente, de criar postos de trabalho permanentes que ponham fim à contratação de pessoal estatutário temporário e que lhe é permitido preencher os postos de trabalho permanente criados através da contratação de pessoal «temporário», de tal modo que a situação de precariedade perdura, quando o Estado em causa tem um défice estrutural de efetivos permanentes neste setor.

*Quanto à segunda questão*

- 57 Com a sua segunda questão, o tribunal 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 como a que está em causa no processo principal, que impõe que a relação contratual cesse na data prevista no contrato a termo e sejam liquidados todos os montantes, sem prejuízo de uma eventual nova nomeação.
- 58 A este respeito, há que recordar que o acordo-quadro não estabelece as condições em que se pode fazer uso dos contratos de trabalho sem termo e não tem por objetivo harmonizar o conjunto das regras nacionais relativas aos contratos de

trabalho a termo. Com efeito, este acordo-quadro visa unicamente, ao fixar princípios gerais e requisitos mínimos, estabelecer um quadro geral para assegurar a igualdade de tratamento aos trabalhadores a termo, protegendo-os contra a discriminação, e evitar os abusos decorrentes da utilização de relações laborais ou de contratos de trabalho a termo sucessivos (v. acórdão de 18 de outubro de 2012, Valenza e o., C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, n.º 63 e jurisprudência referida, e despacho de 7 de março de 2013, Bertazzi e o., C-393/11, não publicado, EU:C:2013:143, n.º 48).

- 59 Não é menos verdade que o poder reconhecido aos Estados-Membros para determinar o conteúdo das suas regras nacionais relativas aos contratos de trabalho não lhes pode permitir pôr em causa o objetivo ou o efeito útil do acordo-quadro (acórdão de 18 de outubro de 2012, Valenza e o., C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, n.º 64 e jurisprudência referida, e despacho de 7 de março de 2013, Bertazzi e o., C-393/11, não publicado, EU:C:2013:143C-393/11, n.º 49).
- 60 Ora, o objetivo prosseguido pelo artigo 5.º do acordo-quadro, que consiste em regular o recurso a sucessivos contratos ou relações laborais a termo, ficaria privado de qualquer conteúdo se o simples caráter novo de uma relação de trabalho nos termos do direito nacional fosse suscetível de constituir uma «razão objetiva» na aceção daquela disposição, que permitisse uma renovação de um contrato de trabalho a termo.
- 61 Consequentemente, há que responder à segunda questão que o artigo 5.º do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que, em princípio, não se opõe a uma legislação nacional que impõe que a relação contratual cesse na data prevista no contrato a termo e que se proceda à liquidação dos montantes correspondentes, sem prejuízo de uma eventual nova nomeação, desde que essa legislação não seja suscetível de pôr em causa o objetivo ou efeito útil do acordo-quadro, o que compete ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.

#### *Quanto à quarta questão*

- 62 Com a sua quarta questão prejudicial, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 4.º do acordo-quadro se opõe a uma regulamentação nacional como a que está em causa no processo principal, que recusa qualquer compensação por resolução do contrato de trabalho ao pessoal estatutário temporário ao passo que essa compensação é, todavia, atribuída aos trabalhadores em situação comparável contratados no âmbito de contratos de trabalho a termo.
- 63 A este respeito, importa recordar que o artigo 1.º, n.º 4, do acordo-quadro enuncia que, no que diz respeito às condições de emprego, os trabalhadores contratados a termo não poderão 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.
- 64 Segundo jurisprudência constante, o princípio da não discriminação exige que situações comparáveis não sejam tratadas de modo diferente e que situações

diferentes não sejam tratadas de modo igual, exceto se esse tratamento for objetivamente justificado (acórdão de 8 de setembro de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, n.º 65 e jurisprudência referida).

- 65 A este respeito, há que precisar que o princípio da não discriminação foi implementado e concretizado pelo acordo-quadro unicamente no que se refere às diferenças de tratamento entre os trabalhadores contratados a termo e os trabalhadores contratados por tempo indeterminado que se encontram numa situação comparável (despachos de 11 de novembro de 2010, *Vino*, C-20/10, não publicado, EU:C:2010:677, n.º 56; de 22 de junho de 2011, *Vino*, C-161/11, não publicado, EU:C:2011:420, n.º 28, e de 7 de março de 2013, *Rivas Montes*, C-178/12, não publicado, EU:C:2013:150, n.º 43).
- 66 Em contrapartida, uma eventual diferença de tratamento entre certas categorias de pessoal contratado a termo, como a referida pelo órgão jurisdicional de reenvio, que não se baseia na duração determinada ou indeterminada da relação de trabalho, mas na sua natureza estatutária ou contratual, não está abrangida pelo princípio da não discriminação consagrado pelo referido acordo-quadro (v., neste sentido, despachos de 11 de novembro de 2010, *Vino*, C-20/10, não publicado, EU:C:2010:677, n.º 57, e de 7 de março de 2013, *Rivas Montes*, C-178/12, não publicado, EU:C:2013:150, n.ºs 44 e 45).
- 67 A diferença de tratamento suscetível de estar abrangida pelo princípio da não discriminação consagrado no artigo 4.º do acordo-quadro apenas se verifica na hipótese de o órgão jurisdicional de reenvio dever declarar que os trabalhadores contratados ao abrigo de um contrato de trabalho a termo e que efetuam um trabalho comparável recebem uma compensação por cessação do contrato de trabalho, ao passo que essa compensação seria recusada ao pessoal estatutário temporário (v., neste sentido, o acórdão da mesma data, *De Diego Porras*, n.ºs 37 e 38).
- 68 Ora, na medida em que não resulta de nenhum elemento dos autos submetidos ao Tribunal de Justiça, que exista, no processo principal, uma diferença de tratamento entre o pessoal estatutário temporário e o pessoal estatutário efetivo, a diferença de tratamento que constitui o objeto da quarta questão submetida pelo órgão jurisdicional de reenvio não está abrangida pelo âmbito de aplicação do direito da União (despachos de 11 de novembro de 2010, *Vino*, C-20/10, não publicado, EU:C:2010:677, n.º 64, de 22 de junho de 2011, *Vino*, C-161/11, não publicado, EU:C:2011:420, n.º 30, e de 7 de março de 2013, *Rivas Montes*, C-178/12, não publicado, EU:C:2013:150, n.º 52). Consequentemente, esta diferença de tratamento insere-se unicamente no âmbito do direito nacional, cuja interpretação compete exclusivamente ao órgão jurisdicional de reenvio (despachos de 22 de junho de 2011, *Vino*, C-161/11, não publicado, EU:C:2011:420, n.º 35, e de 7 de março de 2013, *Rivas Montes*, C-178/12, não publicado, EU:C:2013:150, n.º 53).
- 69 Nestas condições, há que declarar que o Tribunal de Justiça é manifestamente incompetente para responder à quarta questão submetida.



## **Quanto às despesas**

- 70 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 (Décima Secção) declara:

- 1) O artigo 5.º, n.º 1, alínea a), 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 opõe a que uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, seja aplicada pelas autoridades do Estado-Membro em causa de modo que:**
  - a renovação sucessiva de contratos de trabalho a termo no setor público da saúde se considere justificada por «razões objetivas», na aceção do referido artigo, devido ao facto de esses contratos se basearem em disposições legais que permitem a renovação para assegurar prestações de serviços determinados de natureza temporária, conjuntural ou extraordinária quando, na realidade, as referidas necessidades são permanentes e duradouras;
  - não existe qualquer obrigação, a cargo da administração competente, de criar postos de trabalho permanentes que ponham fim à contratação de pessoal estatutário temporário e que lhe é permitido preencher os postos de trabalho permanente criados através da contratação de pessoal «temporário», de tal modo que a situação de precariedade perdura, quando o Estado em causa tem um défice estrutural de efetivos permanentes neste setor.
- 2) O artigo 5.º do acordo-quadro sobre os contratos de trabalho a termo anexo à Diretiva 1999/70 deve ser interpretado no sentido de que, em princípio, não se opõe a uma legislação nacional que impõe que a relação contratual cesse na data prevista no contrato a termo e que se proceda à liquidação dos montantes correspondentes, sem prejuízo de uma eventual nova nomeação, desde que essa legislação não seja suscetível de pôr em causa o objetivo ou efeito útil desse acordo-quadro, o que compete ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.**
- 3) O Tribunal de Justiça da União Europeia é manifestamente incompetente para responder à quarta questão submetida pelo Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 4 de Madrid (Tribunal Administrativo n.º 4 de Madrid, Espanha).**

Assinaturas

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionId=9ea7d2dc30d55701b90380da4888ae009d76611f23f0.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxyKa3b0?text=&docid=183300&pageIndex=0&doclang=PT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=431662>