

**Processo C-726/19****Resumo do pedido de decisão prejudicial em aplicação do artigo 98.º, n.º 1, do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça****Data de entrada:**

1 de outubro de 2019

**Órgão jurisdicional de reenvio:**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Tribunal Superior de Justiça de Madrid, Espanha)

**Data da decisão de reenvio:**

23 de setembro de 2019

**Recorrente:**

Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Agrario y Alimentario

**Recorrida:**

JN

---

**Objeto do processo principal**

O objeto do processo principal é um pedido de indemnização pela cessação do contrato da recorrida.

**Objeto e base jurídica do pedido de decisão prejudicial**

O objeto do pedido desdobra-se em cinco partes: determinar se o contrato a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga [*contrato de interinidad por vacante*] respeita o Acordo-Quadro relativo a Contratos de Trabalho a Termo; se a existência de contratos sem um prazo máximo de duração, como o contrato a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga, pressupõe que a Diretiva 1999/70 não foi corretamente transposta; se o facto de não existirem medidas adequadas para evitar e sancionar a conclusão abusiva do contrato a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga prejudica o efeito útil do acordo-quadro; se é abusiva

uma relação laboral, como a relacionada com contrato a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga, de muito longa duração e cujo termo não é previsto; se a crise económica é uma razão objetiva que justifica a não adoção de medidas para evitar que uma relação laboral se prolongue durante um período de tempo muito longo. A base jurídica é o artigo 267.º TFUE.

### Questões prejudiciais

**PRIMEIRA:** Pode considerar-se conforme com o efeito útil da Diretiva [1999/70], artigos 1.º e 5.º [do acordo-quadro publicado em anexo a esta diretiva], a criação de um contrato a termo, como o contrato de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga, cuja duração é deixada ao arbítrio do empregador, ao decidir se a vaga é ou não ocupada, o momento em que tal é feito e qual o período de duração do processo?

**SEGUNDA:** 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/CE do Conselho, de introduzir uma ou várias das medidas que este estabelece para evitar a conclusão abusiva de contratos de trabalho a termo no caso dos contratos a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga, atendendo a que, em conformidade com a jurisprudência, não se prevê uma duração máxima para estas relações laborais a termo, não se especificam as razões objetivas que justificam a respetiva renovação, nem se fixa o número de renovações dessas relações laborais?

**TERCEIRA:** A inexistência no direito espanhol, segundo a jurisprudência, de qualquer medida efetiva para evitar e sancionar os abusos em relação aos trabalhadores com contratos a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga, prejudica o objetivo e o efeito útil do acordo-quadro, na medida em que não se estabelecem limites para a duração máxima total das relações laborais, nunca chegando estas a assumir a natureza de contrato por tempo indeterminado ou de contrato sem termo não permanente, independentemente do número de anos decorrido e 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 interina, quando a vaga não é objeto de oferta pública durante anos ou se prolonga o procedimento de seleção?

**QUARTA:** Deve considerar-se conforme com o objetivo da Diretiva 1999/70/CE do Conselho uma relação laboral sem limite temporal, cuja duração é, em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (Grande Secção), [Acórdão de 5 de junho 2018, C-677/16], anormalmente longa e fica inteiramente ao arbítrio do empregador, sem qualquer limite ou justificação, não podendo o trabalhador prever a respetiva cessação e podendo prolongar-se até à sua reforma, ou deve a mesma ser considerada abusiva?

**QUINTA:** Pode considerar-se conforme com o acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia (Décima Secção) [Acórdão de 25 de outubro 2018, C-331/17], que a crise económica de 2008 possa constituir, em abstrato, um motivo justificativo da inexistência de qualquer medida preventiva contra a conclusão abusiva de sucessivas relações laborais a termo, na aceção do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, que podia ter evitado ou dissuadido que a duração das relações laborais entre a recorrente e a Comunidade de Madrid (Comunidade de Madrid, Espanha) se prolongasse desde 2003 até 2008, momento em que se renovaram, e, posteriormente até 2016, mantendo assim o contrato a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga por 13 anos?

### **Disposições de direito da União invocadas**

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). Considerando 14.

Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo, anexo à Diretiva 1999/70. Preâmbulo e artigos 1.º a 5.º

Acórdãos do Tribunal de Justiça:

de 13 de setembro de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, n.ºs 52 a 55);

de 23 de abril de 2009, Angelidaki e o. (C-378/07, C-379/07 e C-380/07, EU:C:2009:250, n.ºs 76, 82 a 84, 87, 88, 97 a 99 e 105);

de 14 de setembro de 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, n.ºs 44, 47, 49 e 52 a 54);

de 7 de março de 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, n.ºs 24 e 34);

de 5 de junho de 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393, n.º 64);

de 25 de outubro de 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, n.ºs 55, 60, 64 a 66 e 70 a 72);

de 21 de novembro de 2018, de Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936, n.ºs 88 e 97 a 101);

de 8 de maio de 2019, Rosatto (C-494/17, EU:C:2019:387, n.ºs 24 a 30, 39 e 40).

### **Disposições nacionais invocadas**

Constituição espanhola. Artigo 9.º, n.º 3.

Código Civil [Código Civil espanhol]. Artigo 1.º, n.º 6.

Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo [Versão consolidada da Lei relativa ao Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de março (a seguir, «ET»)], (BOE n.º 75, de 29 de março). Artigos 12.º, n.º 7, e 15.º, n.ºs 1 a 3 e 6.

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo texto refundido ha sido aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre [Lei do Estatuto de Base dos Funcionários Públicos, cuja versão consolidada foi aprovada pelo Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro] (BOE n.º 261, de 31 de outubro de 2015, p. 103105) (a seguir, «EBEP»). Artigos 70.º e 83.º e Quarta Disposição Transitória.

Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada [Real Decreto 2720/1998, de 18 de dezembro, de execução do artigo 15.º do Estatuto dos Trabalhadores em matéria de contratos a termo], (BOE n.º 7, de 8 de janeiro de 1999, p. 568). Artigos 4.º e 8.º

Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid [Convenção Coletiva dos Trabalhadores Contratados da Comunidade de Madrid], (BOCM n.º 100, de 28 de abril de 2005, p. 32) (a seguir, «Convenção»). Artigo 13.º e Décima Primeira Disposição Transitória.

Acórdão do Tribunal Supremo [Supremo Tribunal, Espanha] de 4 de julho de 2019.

### **Apresentação sucinta dos factos e do processo principal**

- 1 JN entrou ao serviço do Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Agrario de la Comunidad de Madrid [Instituto Madrileño de Investigação e Desenvolvimento Agrário da Comunidade de Madrid, Espanha (a seguir, «Instituto»)] em 23 de junho de 2003, com a categoria profissional de auxiliar de hotelaria, ao abrigo de um contrato a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga vinculado à oferta de emprego público (a seguir, «OEP») de 2002. O contrato foi prorrogado em 2008 porque o lugar que ocupava não foi provido no concurso de mobilidade interna convocado em 2005. Em 2009, foi publicado novo anúncio de concurso de mobilidade interna, decidido em 2016.
- 2 A través do Decreto de 3 de abril de 2009 da Consejería de Presidencia, Justicia e Interior (Conselho da Presidência, Justiça e Interior, Espanha), foi desencadeado um processo extraordinário para a consolidação do emprego em postos de trabalho para agentes contratados da categoria profissional de auxiliar de hotelaria. Em 27 de julho de 2016 as pessoas seleccionadas no âmbito desse concurso foram

providas nos respetivos lugares e, em 3 de outubro, foi comunicada à recorrida a cessação do seu contrato em resultado da conclusão da OEP.

- 3 Em 17 de novembro de 2016, JN celebrou outro contrato a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga para ocupar outro lugar, com a mesma categoria profissional, vinculado ao provimento do primeiro concurso de mobilidade interna anunciado.
- 4 JN intentou ação no Juzgado de lo Social n.º 40 de Madrid (Tribunal do Trabalho n.º 40 de Madrid, Espanha) em 24 de maio de 201[7]. O referido órgão jurisdicional considerou que entre JN e o Instituto existia uma relação sem termo não permanente por ter sido ultrapassado o prazo de três anos, previsto no artigo 70.º do EBEP para o provimento da vaga que a trabalhadora ocupava interinamente. Assim, o órgão jurisdicional declarou que a cessação do contrato de JN era lícita, uma vez que a vaga foi provida num concurso de recrutamento, mas que, aplicando a jurisprudência do Acórdão do Tribunal Supremo [Supremo Tribunal, Espanha] de 28 de março de 2017, devia ser-lhe paga uma indemnização equivalente a 20 dias por cada ano de serviço, no montante de 3 266,48 euros.

#### **Argumentos essenciais das partes no processo principal**

- 5 O Instituto interpôs recurso no órgão jurisdicional de reenvio com fundamento na violação, nomeadamente, dos artigos 70.º e 83.º e da Quarta Disposição Transitória do EBEP, e do artigo 13.º, n.ºs 2 e 3, e da Décima Primeira Disposição Transitória da Convenção. Alega que a relação laboral de JN não pode ser convertida numa relação sem termo não permanente. Sustenta que o contrato a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga celebrado em 20 de junho de 2003 dispunha que se manteria em vigor até estarem concluídos os processos de recrutamento regulados no artigo 13.º, n.ºs 2 e 3, da Convenção e ser provida a vaga da categoria profissional de auxiliar de hotelaria, vinculada à OEP de 2002, ocupada por JN. Na sua opinião, o artigo 70.º do EBEP não se aplica aos casos regulados pela Quarta Disposição Transitória do EBEP, uma vez que o lugar está vinculado a uma OEP anterior a 2005. Por conseguinte, não existe um prazo improrrogável de três anos para preencher esse lugar, sendo aplicáveis os artigos 13.º e 14.º da Convenção. Refere que a Décima Primeira Disposição Transitória da Convenção cria um programa de ação para a estabilidade do emprego dos agentes contratados, respeitante a 2005 e 2006, através de consolidação de emprego, procedimentos regulados pela Quarta Disposição Transitória do EBEP, concluindo assim que o artigo 70.º do EBEP é aplicável aos trabalhadores recém-admitidos, mas não aos trabalhadores que estão vinculados a um procedimento de consolidação de emprego. Acrescenta que o EBEP entrou em vigor em maio de 2007 e que não tem caráter retroativo.
- 6 Quanto à submissão de questões prejudiciais, o Instituto alega que o artigo 5.º do Acordo-Quadro se refere a casos de conclusão de sucessivos contratos a termo e não ao prazo de duração prolongado de um único contrato, que considera lícita.

JN considera que a regulamentação nacional viola o artigo 5.º da Diretiva, uma vez que não existe um prazo máximo de duração para os contratos a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga celebrados pelos órgãos das administrações públicas.

### **Apresentação sucinta da fundamentação do pedido de decisão prejudicial**

- 7 O órgão jurisdicional de reenvio resume a relação laboral de JN da seguinte forma: é uma relação laboral regida por um primeiro contrato a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga celebrado em 2003. Como a vaga ocupada por JN, vinculada à OEP de 2002, não foi provida com o concurso de mobilidade interna de 2005 (embora a administração não tenha feito prova de que esse concurso foi efetuado nem do respetivo resultado), verificou-se uma novação do contrato em 2008 que o prorrogou para preencher a mesma vaga, vinculada à OEP de 2009; este lugar foi por fim provido em 2016.
- 8 No que respeita à regulamentação espanhola, o órgão jurisdicional de reenvio, na sua exposição, começa por precisar que o artigo 70.º EBEP é efetivamente aplicável ao caso vertente, uma vez que o contrato de JN ficou vinculado à OEP de 2009, posterior à aprovação do EBEP. Considera que a obrigação estabelecida no referido artigo («de qualquer modo, a execução da oferta de emprego público ou de instrumento similar deve ter lugar dentro do prazo improrrogável de três anos») não é afetada pelo disposto no seu artigo 83.º («o provimento de postos e [a] mobilidade dos agentes contratados terão lugar nos termos do disposto nas convenções coletivas aplicáveis e, na falta destas, de acordo com o sistema de provimento de postos de e mobilidade dos funcionários de carreira»), uma vez que regulam questões diferentes. Com efeito, o artigo 83.º regula o procedimento a seguir; o 70.º fixa o prazo em que deve ter lugar o disposto pelo EBEP de forma imperativa e taxativa, prazo que não pode ser alterado por regras de grau inferior nem pela vontade das partes.
- 9 O órgão jurisdicional de reenvio afirma que o mesmo se pode dizer da Quarta Disposição Transitória («os órgãos das administrações públicas podem publicar anúncios de concurso para consolidação de emprego a postos ou lugares de natureza estrutural correspondentes às suas diversas carreiras, categorias ou posicionamentos remuneratórios, que beneficiem de dotação orçamental e tenham sido ocupados, interina ou temporariamente, antes de 1 de janeiro de 2005»). Esta disposição, que é aplicável ao caso vertente, não se opõe ao prazo do artigo 70.º e também se destina a impedir a manutenção abusiva de contratos a termo.
- 10 Por seu turno, as disposições da convenção coletiva também não retiram o efeito ao prazo do artigo 70.º EBEP, o que fazem é estabelecer o procedimento para o provimento de vagas, o qual, embora complexo, deve ser seguido sem ultrapassar o referido prazo.
- 11 Com efeito, segundo o artigo 13.º da Convenção, os lugares devem, em primeiro lugar, ser providos através de concurso de mobilidade. Caso não sejam providos,

ou caso fiquem vagos porque os trabalhadores que anteriormente os ocupavam transitam para outros lugares, incluem-se na OEP seguinte, em processos de recrutamento para promoção interna (aos quais só se podem apresentar trabalhadores com contrato laboral por tempo indeterminado — ou seja, que já são titulares de um lugar — da categoria imediatamente inferior que tenham o nível habilitacional exigido) ou externos (procedimentos abertos a todos os que preencham os requisitos exigidos). Por seu turno, a Décima Primeira Disposição Transitória prevê um procedimento de consolidação de emprego em três fases.

- 12 O Tribunal Supremo [Supremo Tribunal, Espanha] considera, na sua jurisprudência constante, que os contratos a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga, concluídos em grande número pela administração espanhola, são perfeitamente lícitos e não têm qualquer consequência, podendo o empregador colocar ou não o lugar a concurso, pelo que uma relação laboral a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga se pode manter durante muitos anos sem que se exija à Administração que justifique a dilatação do provimento da vaga. O Tribunal Supremo [Supremo Tribunal, Espanha] entende que a natureza desta relação nunca passa a ser sem termo não permanente e quando, de forma inesperada, o trabalhador perde o seu emprego devido ao provimento da vaga, sem que lhe fosse possível prever o momento em que tal aconteceria, não tem direito a uma indemnização.
- 13 O órgão jurisdicional de reenvio refere que o contrato de trabalho a termo é, no direito do trabalho espanhol, uma exceção; por conseguinte, é regulado de forma taxativa e aplica-se aos casos em que o empregador necessita de pessoal durante um curto período de tempo, desde que estejam preenchidos os requisitos legais. É previsível que a necessidade não se prolongue após o período de tempo inicialmente considerado; se assim for, ou caso não tenham sido cumpridos os requisitos legais, a lei prevê que o contrato se converta num contrato por tempo indeterminado, pelo que o posto de trabalho inicialmente concebido como temporário consolida-se na empresa. Assim, o artigo 15.º do Estatuto dos Trabalhadores especifica os casos em que o contrato a termo passa a ser por tempo indeterminado e distingue duas situações bastante diferentes: quando o trabalhador não tenha sido inscrito na segurança social ou o contrato tenha sido em fraude à lei; ou quando se excede o limite máximo de duração do tipo de contrato a termo.
- 14 Por conseguinte, como a essência do contrato a termo é colmatar uma necessidade transitória na empresa, um contrato que se prolonga durante anos e cujo período de duração já não se sabe, não pode, por definição, ser a termo. No caso vertente, após tantos anos desconhece-se quando é que o contrato terminará e qual será a causa dessa cessação que, desde logo, já não pode ser o decurso do prazo ou do termo inicialmente estabelecido: o objeto do contrato é assim preencher um posto de trabalho vago e necessário à Comunidade de Madrid (Comunidade de Madrid, Espanha) por um período indeterminado, o que é evidente no presente processo, visto que a relação laboral durou mais de treze anos. Não se pode admitir qualquer

justificação para um atraso tão grande num procedimento de provimento de uma vaga, mas ainda que houvesse tal justificação, o que é decisivo é o facto de a duração do contrato ser absolutamente indefinida, não sendo possível prever a data da sua cessação, o que é completamente contraditório com a natureza de um contrato a termo, que, nos termos das disposições legais, pressupõe que se deva saber quando vai cessar.

- 15 O artigo 15.º, n.º 1, alínea c), do Estatuto dos Trabalhadores, que transpõe a Diretiva 1999/70, limita a celebração de contratos a termo para evitar os abusos proibidos pelas normas de direito da União e consagra o contrato a termo para uma única situação: «em caso de substituição de trabalhadores com direito a manutenção do posto de trabalho, desde que o contrato de trabalho especifique o nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição.» Como tal, não prevê o contrato a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga, figura que é criada no artigo 4.º, n.º 1, do Real Decreto 2720/1998 e que extravasa a disposição que regulamenta, uma vez que prevê a possibilidade de celebrar um contrato a termo resolutivo «para preencher temporariamente um posto de trabalho durante o processo de recrutamento ou de promoção com vista ao preenchimento definitivo do referido posto de trabalho» para fazer face à necessidade da administração de preencher as vagas enquanto estas são objeto de anúncio público e são atribuídas através do correspondente processo e em conformidade com os princípios do mérito e da capacidade. Tal pode, sem dúvida, justificar o carácter temporário da contratação, mas nunca a demora no provimento das vagas que, na prática, dá lugar à perpetuação das relações laborais deste tipo durante muito anos.
- 16 Em todo caso, na opinião do órgão jurisdicional de reenvio, os contratos a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga não cumprem as regras estabelecidas no artigo 15.º do Estatuto, que limitam a substituição interina ao período em que o trabalhador substituído permaneça ausente da empresa por algum dos motivos legalmente previstos que permitem a manutenção do seu posto de trabalho, motivo esse que deve ser refletido no contrato e que determina a sua duração: as partes que celebram o contrato a termo de substituição interina sabem quem é o trabalhador titular do lugar, por que motivo está ausente da empresa e o período pelo qual se mantém o seu direito. No entanto, a duração dos contratos a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga, que deveria corresponder à duração máxima fixada no EBEP, é, em situações como a do caso vertente, indefinida, sujeita à arbitrariedade da administração, que protela sem restrições o provimento da vaga, pelo que o trabalhador não sabe quando é que a relação laboral pode cessar.
- 17 A própria denominação do contrato a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga [*contrato de interinidad por vacante*] revela que é diferente do contrato a termo de substituição interina [*contrato de interinidad por sustitución*] de um trabalhador com direito à manutenção do posto de trabalho. O órgão jurisdicional de reenvio sustenta que não se deve aplicar a



este tipo de contrato a limitação de direitos aplicável ao contrato a termo de substituição interina, porque tal limitação se aplica exclusivamente aos contratos regulados pelo ET. Consequentemente, devido aos princípios da legalidade e da hierarquia das normas, consagrados no artigo 9.º, n.º 3, da Constituição, os direitos dos trabalhadores contratados a termo não devem ser restringidos por real decreto, norma de grau inferior à lei, quando não estejam abrangidos nos casos concretos previstos pelo legislador, nem devem ser objeto de interpretação extensiva de normas que não lhes sejam favoráveis. Por conseguinte, no entender do órgão jurisdicional de reenvio deve aplicar-se o artigo 15.º, n.º 5, ET, que, em conformidade com a Diretiva 1999/70, previne o abuso ao dispor que «os trabalhadores que, num período de 30 meses, tenham estado contratados durante um período superior a 24 meses, com ou sem interrupção para ocupar um posto de trabalho idêntico ou diferente na mesma empresa ou no mesmo grupo de empresas, mediante dois ou mais contratos a termo, diretamente ou através de cedência por empresas de trabalho temporário, segundo modalidades de contratos de trabalho a termo idênticas ou diferentes, adquirirem o estatuto de trabalhadores permanentes.»

- 18 O órgão jurisdicional de reenvio afirma que a exceção prevista no último parágrafo desse número, segundo a qual o referido número não se aplica aos contratos de substituição interina, não deve afetar os trabalhadores ao abrigo de um contrato a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga, uma vez que este tipo de contrato não preenche os requisitos do ET: substituir trabalhadores com direito à manutenção do posto de trabalho e fazer constar do contrato o nome do substituído e o motivo da substituição.
- 19 No entanto, a jurisprudência não adota esta posição e, consequentemente, os contratos a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga não têm um prazo máximo de duração. É certo que o Real Decreto 2729/98 estabelece limites para a duração do contrato a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga: «o decurso de um prazo de três meses nos processos de recrutamento ou de promoção com vista ao preenchimento definitivo dos postos de trabalho ou do prazo aplicável nos processos de recrutamento nos órgãos das administrações públicas». Assim, há que perguntar qual o prazo aplicável nos processos de recrutamento nos órgãos das administrações públicas, podendo parecer que o legislador, em execução da Diretiva 1999/1970, pretendeu limitar os processos de recrutamento fixando um prazo máximo para a sua duração, sendo o artigo 70.º EBEP claro neste sentido.
- 20 Não obstante, o Tribunal Supremo [Supremo Tribunal, Espanha] sustenta que o prazo do artigo 70.º do EBEP não pode geralmente ser entendido como uma garantia inamovível nem opera de modo automático. Assim, considera que um contrato deste tipo pode ser prorrogado *sine die* por diversos motivos, ainda que não justificadas, e alude à grave crise económica de 2008, apesar de, na maioria dos contratos celebrados pela Comunidad de Madrid (Comunidade de Madrid, Espanha), os trabalhadores, como sucede no presente processo, já estarem há anos numa relação de substituição interina e, por conseguinte, tenham prestado serviços

durante um longo período em que não havia crise, mas, bem pelo contrário, em que a nossa economia se encontrava numa situação florescente, também não tendo em conta que durante a crise as vagas estavam previstas no orçamento e que os trabalhadores com contrato de substituição interina eram remunerados da mesma forma e com os mesmos salários de trabalhadores com contrato laboral por tempo indeterminado, inclusivamente com valores superiores aos dos recém-admitidos, tendo em conta a antiguidade dos trabalhadores com contrato de substituição interina e o facto de serem remunerados a esse título.

- 21 O órgão jurisdicional de reenvio afirma que, como o artigo 70.º EBEP prevê um prazo de três anos, a relação laboral de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga que ultrapassar esse prazo mantém-se por ter sido tacitamente renovada, o que acontece a cada três anos. De qualquer forma, se a vaga está vinculada a uma determinada OEP, a relação laboral renova-se quando se altera o objeto do contrato pelo facto de a vaga não ser provida no processo de recrutamento a que estava vinculado o contrato, vinculando-se este a uma nova OEP, pelo que o contrato de substituição interina passa a ter como duração o tempo que dure o novo processo de recrutamento iniciado, dando-se a novação do contrato. Assim, verifica-se uma conclusão de sucessivas relações laborais a termo por parte da administração, umas vezes tácita e outras, como neste caso, expressa, mas, no caso em análise, não só se verifica a existência de um contrato inicial e de uma renovação, como também a ocorrência de uma novação várias vezes consecutivas, uma vez que a relação durou mais de treze anos.
- 22 No entanto, em conformidade com a jurisprudência, não existe um limite máximo para a duração do contrato a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga nem qualquer sanção pela sua duração, que muitas vezes se prolonga por décadas, a duração do contrato ao arbítrio da administração, que pode decidir, sem ter de o justificar, se inicia, ou não, o procedimento para o provimento da vaga, quando fazê-lo, se considera oportuno desencadear este processo e qual a sua duração, podendo diferi-lo sem qualquer restrição, e preenchendo entretanto essa vaga através de um contrato a termo, que vai renovando indefinidamente, celebrado com um trabalhador que não goza dos direitos que gozaria se a sua relação fosse por tempo indeterminado e que, quando vê o seu contrato cessar, também não é indemnizado por essa cessação. Para o órgão jurisdicional de reenvio, a inexistência de um prazo máximo para a consolidação de um direito, neste caso um posto de trabalho permanente, colide frontalmente com os princípios gerais do direito espanhol, sobretudo com o da segurança jurídica consagrado no artigo 9.º, n.º 3, da Constituição, que se reflete na configuração dos contratos a termo no ET e na regulamentação de institutos como a prescrição e a caducidade, ao estabelecer prazos de consolidação de direitos muitas vezes inferiores à duração dos contratos a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga.
- 23 Por último, o órgão jurisdicional de reenvio refere-se à figura do contrato de substituição de um trabalhador em reforma parcial, regulado no artigo 12.º ET. Este contrato tem a mesma finalidade da substituição interina de um trabalhador,

que deve ser identificado e que se reforma parcialmente, durante o tempo que resta até aceder à reforma total. Tal como no caso de substituição interina regulado no artigo 15.º ET, trata-se de substituir um trabalhador que, neste caso, conserva parcialmente o seu posto de trabalho na empresa, que não pode ser substituído de forma permanente por outra pessoa até cessar definitivamente as suas funções em virtude da reforma total. É um contrato de substituição a tempo parcial, tendo o trabalhador contratado direito a indemnização aquando da extinção do contrato, em conformidade com o artigo 49.º, n.º 1, alínea c), ET, artigo que o Tribunal Supremo [Supremo Tribunal, Espanha] considera aplicável a este tipo de contrato, embora não esteja aí mencionado, tal como não está mencionado nesse artigo o contrato a termo de substituição interina para o preenchimento temporário de uma vaga.

DOCUMENTO DE TRABAJO