

Causa C-326/19**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:**

23 de abril de 2019

Órgão jurisdicional de reenvio:

Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Tribunal Administrativo Regional do Lácio) (Itália)

Data da decisão de reenvio:

28 de novembro de 2018

Recorrente:

EB

Recorridos:

Presidenza del Consiglio dei Ministri (Presidência do Conselho de Ministros)

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR (Ministério da Educação, Ensino Superior e da Investigação)

Università degli Studi Roma Tre (Universidade de Roma Tre)

Objeto do processo principal

Recurso direto de anulação da decisão de 21 de novembro de 2017, que tem como assunto «Resposta a pedido de prorrogação de contrato a termo de investigador de tipo A, na aceção do artigo 20.º, n.º 8, do Decreto Legislativo n.º 75 de 2017» e da circular n.º 3/2017 do Ministro para a simplificação e administração pública, e a declaração de que o recorrente tem o direito de ser contratado sem termo como investigador ou a ser submetido à avaliação referida no artigo 24.º, n.º 5, da Lei n.º 240 de 2010, para efeitos de colocação na categoria de professor associado.

Objeto e base jurídica do pedido de decisão prejudicial

Compatibilidade do artigo 29.º, n.ºs 2, alínea d), e 4, do Decreto Legislativo n.º 81, de 15 de junho de 2015, e do artigo 36.º, n.ºs 2 e 5, do Decreto Legislativo n.º 165, de 30 de março de 2001, e do artigo 24.º, n.ºs 1 e 3, da Lei n.º 240, de 30 de dezembro de 2010, com o artigo 5.º do acordo-quadro sobre trabalho a termo previsto na Diretiva 1999/70/CE.

Questões prejudiciais

1) Embora não exista a obrigação geral de os Estados-Membros preverem a conversão dos contratos de trabalho a termo em contratos sem termo, o artigo 5.º do acordo-quadro previsto na Diretiva de 28 de junho de 1999, n.º 1999/70/CE, «Diretiva do Conselho respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos a termo», intitulado «Disposições para evitar os abusos», lido à luz do princípio da equivalência, opõe-se a um regime nacional, como o previsto nos artigos 29.º, n.ºs 2, alínea d), e 4, do Decreto Legislativo n.º 81, de 15 de junho de 2015, e 36.º, n.ºs 2 e 5, do Decreto Legislativo n.º 165, de 30 de março de 2001, que proíbe a conversão dos contratos dos investigadores universitários contratados por contrato a termo com a duração de três anos, prorrogáveis por dois anos nos termos do artigo 24.º, n.º 3, alínea a), da Lei n.º 240 de 2010, em relações de trabalho sem termo?

2) Embora não exista uma obrigação geral de os Estados-Membros preverem a conversão dos contratos de trabalho a termo em contratos sem termo, o artigo 5.º do acordo-quadro previsto na Diretiva de 28 de junho de 1999, n.º 1999/70/CE, «Diretiva do Conselho respeitante ao acordo quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos a termo», intitulado «Disposições para evitar os abusos», lido à luz do princípio da equivalência, opõe-se a que um regime nacional, como o previsto nos artigos 29.º, n.ºs 2, alínea d), e 4, do Decreto Legislativo n.º 81, de 15 de junho de 2015, e 36.º, n.ºs 2 e 5, do Decreto Legislativo n.º 165, de 30 de março de 2001, seja aplicado pelos tribunais nacionais do Estado-Membro em questão de modo a que o direito à manutenção da relação laboral seja concedido às pessoas contratadas pela administração pública através de contrato de trabalho flexível sujeito ao regime do direito privado, mas não seja reconhecido, em geral, ao pessoal contratado a termo pela mesma administração em regime de direito público, não existindo (em virtude das disposições nacionais supracitadas) outra medida eficaz no ordenamento jurídico nacional que sancione tais abusos contra os trabalhadores?

3) Embora não exista uma obrigação geral de os Estados-Membros preverem a conversão dos contratos de trabalho a termo em contratos sem termo, o artigo 5.º do acordo-quadro previsto na Diretiva de 28 de junho de 1999, n.º 1999/70/CE, «Diretiva do Conselho respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos a termo», intitulado «Disposições para evitar os abusos», lido à luz do princípio da equivalência, opõe-se a um regime nacional, como o previsto

no artigo 24.º, n.ºs 1 e 3, da Lei n.º 240, de 30 de dezembro de 2010, que prevê a celebração e prorrogação, por um prazo total de cinco anos (três anos com a eventual prorrogação por mais dois anos), de contratos a termo entre investigadores e universidades, sujeitando essa contratação à condição de que se realize «no âmbito dos recursos disponíveis para a programação, com a finalidade de desenvolver atividades de investigação, de docência, de docência complementar e de serviço aos estudantes», e sujeitando também a prorrogação à «avaliação positiva das atividades de docência e de investigação desenvolvidas», sem estabelecer critérios objetivos e transparentes para verificar se a celebração e a renovação de tais contratos correspondem efetivamente a uma necessidade real, se os mesmos são adequados para alcançar os objetivos pretendidos e se são necessários para tal fim, e, portanto, implica um risco concreto de levar ao recurso abusivo a esse tipo de contratos, tornando-o assim incompatível com a finalidade e o efeito útil do acordo-quadro?

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 (a seguir «Diretiva 1999/70»); e em particular o artigo 5.º do acordo-quadro aí previsto.

Recomendação da Comissão, de 11 de março de 2005, relativa à Carta Europeia do Investigador e ao Código de Conduta para o Recrutamento de Investigadores (2005/251/CE).

Disposições nacionais invocadas

Legge del 30 dicembre 2010, n.º 240, «Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario» (Lei n.º 240, de 30 de dezembro de 2010, «Normas em matéria de organização das universidades, de pessoal académico e recrutamento, e delegação ao Governo para incentivar a qualidade e eficiência do sistema universitário» (a seguir «Lei 240/2010»). Em particular, o artigo 24.º, sob a epígrafe «Investigadores a prazo», prevê nos dois primeiros números que, com a finalidade de desenvolver atividades de investigação e de docência, as universidades podem celebrar contratos de trabalho subordinado a prazo com candidatos escolhidos através de procedimentos públicos de seleção regulados pelas mesmas universidades por regulamento, procedimentos que devem ser objeto de publicação na Gazzeta Ufficiale (Jornal Oficial) e nos sites das Universidades, do Ministério e da União Europeia e para cuja admissão é exigido o doutoramento ou título equivalente. A seleção deve ser precedida de uma avaliação preliminar dos candidatos tendo como base os diplomas, o curriculum e a produção científica. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, os contratos em questão podem revestir a forma de «a) contratos com duração de três anos prorrogáveis por apenas dois anos, por uma só vez, após

avaliação positiva prévia das atividades de docência e de investigação desenvolvidas» (contrato de investigador de tipo A) ou de «b) contratos trienais, reservados a candidatos que tenham usufruído de contratos referidos na alínea a)» ou a candidatos «que tenham obtido a habilitação científica nacional para funções de professor de primeiro ou segundo grau» e outras tipologias de candidatos (contrato de investigador de tipo B). No que respeita os titulares de contrato de investigador de tipo B que tenham obtido a habilitação científica, a universidade, no terceiro ano do contrato em questão, procede à sua avaliação para efeitos de colocação na categoria de professor associado, e, se a avaliação for positiva, os titulares do contrato, no termo do mesmo, são colocados na categoria de professor associado.

Decreto Legislativo n.º 75, de 25 de maio de 2017, «Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n.º 165» (Alterações e aditamentos ao Decreto Legislativo n.º 165, de 30 de março de 2001; a seguir «Decreto Legislativo n.º 75/2017»). Em particular, o seu artigo 20.º, com a epígrafe «Eliminação da precariedade na administração pública», prevê, no seu n.º 1, que as administrações, a fim de eliminarem a precariedade e reduzirem o recurso aos contratos a prazo, podem, no triénio 2018-2020, contratar sem termo pessoal que «a) esteja em serviço após a entrada em vigor da Lei n.º 124 de 2015 com contrato a termo no serviço da administração que procede à contratação [...]; b) tenha sido recrutado a termo, relativamente às mesmas atividades desenvolvidas, através de procedimento concursal mesmo se levado a cabo por administrações públicas diferentes da que procede à contratação; c) tenha trabalhado, a 31 de dezembro de 2017, na dependência da administração referida na alínea a) que procede à contratação pelo menos três anos de serviço, ainda que não continuados, nos últimos oito anos». Além disso, nos termos do n.º 2 do mesmo artigo, no mesmo triénio acima mencionado, as administrações podem anunciar, com determinadas condições, procedimentos concursais reservados ao pessoal que «a) seja titular, após a data de entrada em vigor da Lei n.º 124 de 2015, de um contrato de trabalho flexível na administração que anuncia o concurso; b) tenha exercido, à data de 31 de dezembro de 2017, pelo menos três de contrato, ainda que não continuados, nos últimos oito anos, na administração que anuncia o concurso». Nos termos do n.º 8 do artigo em questão, as administrações podem prorrogar os contratos de trabalho flexíveis com as pessoas que participem nos procedimentos descritos nos anteriores números 1 e 2, até à sua conclusão. O n.º 9, *in fine*, do artigo 20.º, prevê que este último «não se aplica ao recrutamento de pessoal docente, educativo e administrativo, técnico e auxiliar (ATA) nas instituições de ensino e educativas estatais», e que os bolseiros das entidades públicas de investigação, por sua vez, cabem no âmbito de aplicação do n.º 2 do artigo em questão.

Decreto Legislativo n.º 165, de 30 de março de 2001, Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» («Normas gerais sobre a organização do trabalho nas administrações públicas», a seguir «Decreto Legislativo n.º 165/2001»). Em particular, o artigo 3.º, intitulado «Pessoal em regime de direito público», no n.º 2 dispõe que «[a] relação de

emprego dos professores e dos investigadores universitários, com ou sem termo, fica regida pelas disposições respetivamente em vigor, enquanto aguardam por regulamentação específica que a regule de forma orgânica». O artigo 36.º do mesmo Decreto Legislativo, na redação em vigor em 22 de junho de 2017, prevê, nos seus dois primeiros números, que as administrações públicas contratem, em regra, exclusivamente através de contratos de trabalho sem termo, mas que podem recorrer às formas contratuais flexíveis de contratação de pessoal legalmente previstas, se reunidas as exigências de caráter exclusivamente temporário ou excepcional. Nos termos do n.º 5 do mesmo artigo, «[e]m nenhum caso a violação de normas imperativas respeitantes à contratação ou emprego de trabalhadores pelas administrações públicas pode implicar a constituição de relações de trabalho sem termo com as mesmas administrações públicas, sem prejuízo de quaisquer responsabilidades e sanções. O trabalhador em questão tem direito a ser ressarcido do dano resultante da prestação de trabalho em violação das normas imperativas. [...]». O número seguinte, o n.º 5-quater, prevê que os contratos de trabalho celebrados em violação do artigo 36.º são nulos. O número seguinte, o n.º 5-quinques, *in fine*, dispõe que o artigo em questão, «sem prejuízo do n.º 5, não se aplica ao recrutamento do pessoal docente, educativo e administrativo, técnico e auxiliar (ATA), a termo nas instituições de ensino e educativas estatais [...]».

Decreto legislativo del 15 giugno 2015, n.º 81, «Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n.º 183» (Decreto Legislativo n.º 81, de 15 de junho de 2015, «Regulamentação orgânica dos contratos de trabalho e revisão da legislação em matéria de deveres laborais, nos termos do artigo 1.º, n.º 7, da Lei n.º 183, de 10 de dezembro de 2014», a seguir «Decreto Legislativo n.º 81/2015»). Em particular, o seu artigo 19.º, na redação aplicável ao caso concreto e anterior à alteração introduzida pelo Decreto-Lei n.º 87/2018, previa que a duração máxima dos contratos de trabalho a termo entre o mesmo empregador e o mesmo trabalhador, resultante de contratos sucessivos, era de 36 meses. O artigo 29.º, n.º 2, alínea d), do Decreto Legislativo em questão, em vigor a partir de 12 de agosto de 2018, prevê que «[s]ão, também, excluídos do âmbito de aplicação do presente capítulo: [...] d) os contratos a termo celebrados nos termos da Lei de 30 de dezembro de 2010, n.º 240». Finalmente, nos termos do n.º 4 deste último artigo, «[p]ermanece aplicável o disposto no artigo 36.º do Decreto Legislativo n.º 165 de 2001».

Apresentação sucinta dos factos e do processo principal

- 1 EB, recorrente, é investigador universitário contratado a termo na Universidade «Roma Tre».
- 2 Com efeito, o recorrente ficou aprovado num concurso público publicado nos termos do artigo 24.º, n.º 2, da Lei 240/2010 como investigador a termo com contrato de duração de três anos, prorrogável apenas uma vez por um máximo de

dois anos. Em outubro de 2014 também conseguiu a habilitação científica nacional relativa ao Setor científico curricular IUS/10 – Direito Administrativo, nos termos do 16.º da mesma Lei.

- 3 Antes do termo do seu contrato, o recorrente solicitou ao respetivo departamento a concessão da prorrogação de dois anos, a qual foi concedida em 14 de maio de 2015.
- 4 Nos dois anos seguintes, o Departamento de Direito da Universidade «Roma Tre» procedeu, no que respeita em particular ao direito administrativo, ao recrutamento para o cargo de professores associados de dois investigadores contratados sem termo com habilitação científica nacional de segundo grau, nos termos do disposto na Lei 240/2010. Nenhum procedimento desse tipo foi publicado para os investigadores a termo.
- 5 Em 8 de novembro de 2017, o recorrente apresentou um pedido de prorrogação do seu contrato baseado no artigo 20.º, n.º 8, do Decreto Legislativo n.º 75/2017, argumentando que as disposições deste último artigo seriam aplicáveis também ao pessoal docente das universidades, e solicitou à Universidade «Roma Tre» que iniciasse, a partir de 2018, o procedimento de estabilização previsto no n.º 1 do decreto em questão.
- 6 A supramencionada Universidade, por decisão de 21 de novembro de 2017, indeferiu o pedido do recorrente com o fundamento de que o artigo 20.º, n.º 8, do Decreto Legislativo n.º 75/2017 não se aplica à figura do investigador a termo e que, nos termos da Lei 240/2010, as Universidades já não podem utilizar os procedimentos anteriores destinados à figura do investigador sem termo.
- 7 Por recurso notificado a 6 de dezembro de 2017 e com entrada datada de 11 de dezembro de 2017, o recorrente interpôs recurso perante o órgão jurisdicional de reenvio da referida decisão e da circular n.º 3/2017 do Ministro para a simplificação e administração pública, pedindo a anulação das mesmas. O recorrente pede também a declaração do seu direito a ser contratado sem termo como investigador ou a ser submetido à avaliação referida no artigo 24.º, n.º 5, da Lei n.º 240 de 2010, para efeitos de colocação na categoria de professor associado.
- 8 O Ministério da Educação, Ensino Superior e Investigação e a Universidade «Roma Tre» pedem que o recurso seja rejeitado.

Argumentos essenciais das partes no processo principal

- 9 O recorrente defende que o artigo 20.º do Decreto Legislativo n.º 75/2017 tem um âmbito geral, no sentido de que se aplica também às relações laborais de direito público e, portanto, também aos investigadores de tipo A. A circular n.º 3/2017 impugnada, ao afirmar que o artigo em questão não é aplicável aos trabalhadores em regime de direito público, violaria o acordo-quadro relativo a contratos de

trabalho a termo a que se refere a Diretiva 1999/70, que faz depender de condições rigorosas a possibilidade de os empregadores fazerem uso dos contratos a termo, exigindo para esse efeito motivos objetivos idóneos para prevenir os abusos.

- 10 Segundo o recorrente, considerar o artigo supramencionado não aplicável aos investigadores a termo conduziria a um tratamento desigual com os investigadores das entidades de investigação públicas, para os quais, pelo contrário, está prevista a possibilidade de serem estabilizados.
- 11 O recorrente alega também que a exclusão, prevista no artigo 29.º, n.º 2, alínea d), do Decreto legislativo n.º 81/2015, dos contratos a termo celebrados nos termos da Lei 240/2010 da aplicação da regulamentação do contrato a termo referido no mesmo Decreto Legislativo - e em especial da aplicação da previsão que fixa em 36 meses a duração máxima do contrato de trabalho a termo – não seria compatível com o Direito da União, por ausência de razões objetivas pelas quais o investigador universitário deva ser contratado a termo, nomeadamente se o contrato de trabalho puder ultrapassar, como aconteceu no caso do recorrente, o prazo de três anos. Nesta última hipótese, de facto, o contrato de trabalho, com duração superior a 36 meses, não seria compatível com as necessidades temporárias do empregador.
- 12 Além disso, o artigo 24.º, n.º 5, da Lei 240/2010, na parte em que não prevê a possibilidade para os investigadores de tipo A que tenham obtido a habilitação científica nacional de serem avaliados para fins de colocação na categoria de professores associados, violaria o princípio da não discriminação consagrado no artigo 4.º do acordo-quadro constante da Diretiva 1999/70.
- 13 O recorrente, por fim, invoca também o princípio da equivalência do Direito da União, com base no qual, na ausência de uma outra norma favorável, se devem ter por referência os casos dos trabalhadores privados (para os quais está prevista a conversão automática da relação de trabalho em contrato por tempo indeterminado), dos docentes das escolas (para os quais existem listas de recrutamento e outros procedimentos para nomeação para o quadro) e de todos os outros trabalhadores públicos (aos quais se aplica o artigo 20.º do Decreto Legislativo n.º 75/2017).
- 14 A Universidade «Roma Tre», recorrida, alega que o artigo 20.º do Decreto Legislativo n.º 75/2017 não é aplicável ao pessoal em regime de direito público, como os investigadores universitários, nos termos do artigo 3.º, n.º 2, do Decreto Legislativo n.º 165/2001. Alega também que o referido artigo não implica qualquer diferença de tratamento entre os investigadores de tipo A e outros trabalhadores, como os bolseiros de organismos de investigação, na medida em que estes últimos não entram na categoria de pessoal em regime de direito público.

- 15 A recorrida também considera que a diferença de regulamentação entre os investigadores de tipo B e os de tipo A, referidos na Lei 240/2010, é razoável, tendo em consideração a maior experiência de investigação adquirida pelos primeiros.

Apresentação sucinta da fundamentação do pedido de decisão prejudicial

- 16 O órgão jurisdicional de reenvio tem dúvidas quanto à compatibilidade do artigo 29.º, n.º 2, alínea d), e n.º 4 4, do Decreto Legislativo n.º 81/2015 e do artigo 36.º, n.ºs 2 e 5, do Decreto Legislativo n.º 165/2001 com o artigo 5.º do acordo-quadro constante na Diretiva 1999/70, no que respeita especificamente ao caso dos investigadores universitários referidos no artigo 24.º, n.º 3, alínea a), da Lei 240/2010 (denominados «investigadores de tipo A»).
- 17 O artigo 29.º, n.º 2, alínea d), do Decreto Legislativo n.º 81/2015, de facto, impede a conversão do contrato de trabalho a termo dos referidos trabalhadores com contratos de trabalho sem termo, em derrogação do regime geral contido no mesmo Decreto Legislativo, que previa para os contratos a prazo, à data dos factos em análise, uma duração máxima de 36 meses, após os quais o contrato de trabalho se convertia automaticamente em contrato sem termo.
- 18 O número 4 do mesmo artigo refere, por sua vez, que relativamente ao disposto pelo artigo 36.º do Decreto Legislativo n.º 165/2001, o qual estabelece, no n.º 2, que as administrações só podem recorrer às formas contratuais flexíveis de contratação de pessoal legalmente previstas caso surjam necessidades de carácter exclusivamente temporário ou excecional e, no n.º 5, que «[e]m nenhum caso a violação das normas imperativas referentes à contratação ou emprego de trabalhadores, pelas administrações públicas pode implicar a estabelecimento de contratos de trabalho sem termo com as mesmas administrações públicas, sem prejuízo de quaisquer responsabilidades e sanções. O trabalhador em questão tem o direito ao ressarcimento do dano resultante da prestação de trabalho em violação de normas imperativas. [...]». Esta última disposição também exclui expressamente a conversão do contrato de trabalho em contrato sem termo.
- 19 O órgão jurisdicional de reenvio invoca a este respeito o acórdão do Tribunal de Justiça no processo C-184/15, no qual o tribunal da União afirmou que «para que uma regulamentação que proíbe de modo absoluto, no setor público, a conversão em contrato sem termo de contratos de trabalho a termo sucessivos possa ser considerada conforme com o acordo-quadro, a ordem jurídica interna do Estado-Membro em causa deve conter, para o referido setor, uma outra medida efetiva para evitar e, sendo caso disso, sancionar a utilização abusiva de contratos a termo sucessivos». No mesmo acórdão, o Tribunal também declarou que o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro presente na Diretiva 1999/70 «deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional [...] seja aplicada pelos órgãos jurisdicionais nacionais do Estado-Membro em questão de modo que, em caso de utilização abusiva de contratos de trabalho a termo

sucessivos, seja concedido às pessoas contratadas pela Administração mediante um contrato de trabalho sujeito às regras do direito do trabalho um direito à manutenção da relação de trabalho, não sendo esse direito reconhecido, em termos gerais ao pessoal contratado por essa Administração nos termos do direito administrativo, a menos que exista uma outra medida eficaz na ordem jurídica nacional para sancionar abusos a respeito desse pessoal, o que incumbe ao órgão jurisdicional nacional verificar».

- 20 Ora, do disposto no artigo 20.º do Decreto Legislativo n.º 75/2017 resulta que no ordenamento italiano existe o direito à manutenção do contrato de trabalho para as pessoas contratadas pela administração através de contrato de trabalho flexível sujeito à legislação de trabalho de natureza privada. Recorde-se que o recorrente, enquanto investigador, por sua vez, faz parte do pessoal em regime de direito público.
- 21 No que respeita a esta última categoria de sujeitos, na opinião do órgão jurisdicional de reenvio, no ordenamento interno não existe nenhuma medida eficaz, alternativa à conversão do contrato de trabalho, que sancione o abuso ao recurso do contrato a prazo. A única medida eficaz nesse sentido seria constituída, de facto, pela indemnização equivalente à não constituição de uma relação de trabalho por tempo indeterminado.
- 22 A solução indemnizatória prevista no artigo 36.º, n.º 5, do Decreto Legislativo n.º 165/2001, demonstrada no n.º 18 *supra*, não constitui, portanto, uma medida eficaz, porquanto a solução aí contemplada consistiria numa liquidação antecipada do dano, que se configura como mera indemnização. Nenhuma tutela indemnizatória sob a forma de indemnização equivalente ao dano, nem sob a forma de execução específica seria portanto garantida.
- 23 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, o mesmo artigo 36.º, na parte em que prevê que a violação de normas imperativas relativas à contratação de trabalhadores pelas administrações públicas não pode implicar a celebração de contratos de trabalho sem termo com as mesmas administrações públicas, coloca várias dúvidas quanto à compatibilidade com o Direito da União, em particular no que respeita o contexto específico do caso em análise.
- 24 De facto, o recorrente participou, com sucesso, num processo de seleção – como a prevista no artigo 24.º da Lei 240/2010, em observância do princípio da boa administração pública - que levou à celebração de um contrato de trabalho a termo, o que constitui um recurso abusivo ao contrato a prazo e, portanto, uma violação do princípio, referido no n.º 1 do mesmo artigo 36.º em análise, segundo o qual as administrações devem contratar exclusivamente através de contratos sem termo. Recorde-se que o n.º 2 do mesmo artigo prevê que o recurso a outros tipos contratuais só é permitido «em virtude de comprovadas necessidades de carácter exclusivamente temporário e excecional».

- 25 De tudo o exposto nos números anteriores, resulta, portanto, que em virtude do artigo 36.º, n.ºs 2 e 5, do Decreto Legislativo n.º 165/2001, o trabalhador se encontra privado seja do contrato de trabalho, o qual não é convertido, seja de uma proteção indemnizatória eficaz, em violação do previsto no artigo 5.º do acordo-quadro previsto na Diretiva 1999/70 e dos princípios da equivalência, da eficácia e da dissuasão. O órgão jurisdicional de reenvio invoca também a este respeito o acórdão do Tribunal de Justiça no processo Sciotto, C-331/17.
- 26 O órgão de jurisdicional de reenvio tem dúvidas também sobre a compatibilidade com o Direito da União do artigo 24.º, n.ºs 1 e 3, da Lei 240/2010, que fixam em três anos, com possibilidade de prorrogação por dois anos, a duração do contrato dos investigadores.
- 27 A renovação dos contratos de trabalho a termo, de facto, nos termos do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro previsto na Diretiva 1999/70 deve ser justificada por razões objetivas, não sendo suficiente uma norma nacional que autorize de forma geral o recurso a contratos de trabalho a prazo sucessivos, como declara também o supracitado acórdão do Tribunal de Justiça.
- 28 Por fim, nem exigências orçamentais das administrações nem um requisito como a «avaliação positiva das atividades de docência e de investigação desenvolvidas», à qual está sujeita a renovação de dois anos, permitiriam justificar a ausência de previsão de medidas adequadas destinadas a fazer face ao recurso abusivo a uma sucessão de contratos de trabalho a prazo, nos termos do artigo 5.º do acordo-quadro supracitado.