

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção)

14 de Outubro de 2010*

No processo C-428/09,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pelo Conseil d'État (França), por decisão de 2 de Outubro de 2009, entrado no Tribunal de Justiça em 29 de Outubro de 2009, no processo

Union syndicale Solidaires Isère

contra

Premier ministre,

Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville,

Ministère de la Santé et des Sports,

* Língua do processo: francês.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção),

composto por: J. N. Cunha Rodrigues, presidente de secção, A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Lõhmus e A. Ó Caoimh (relator), juízes,

advogado-geral: J. Mazák,
secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

— em representação da Union syndicale Solidaires Isère, por E. Decombard, avocat,

— em representação do Governo francês, por G. de Bergues e B. Messmer, na qualidade de agentes,

— em representação do Governo checo, por M. Smolek, na qualidade de agente,

— em representação da Comissão Europeia, por M. Van Hoof e M. van Beek, na qualidade de agentes,

vista a decisão tomada, ouvido o advogado-geral, de julgar a causa sem apresentação de conclusões,

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação da Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho (JO L 299, p. 9).

- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um recurso através do qual a Union syndicale Solidaires Isère (a seguir «Union syndicale») pede ao Conseil d'État a anulação do Decreto n.º 2006-950, de 28 de Julho de 2006, relativo à participação em actividades educativas, aprovado em execução da Lei n.º 2006-586, de 23 de Maio de 2006, relativa ao voluntariado associativo e à participação em actividades educativas, na parte em que introduziu os artigos D. 773-2-1, D. 773-2-2 e D. 773-2-3 no Código do Trabalho («code du travail»), bem como da decisão de indeferimento tácito através da qual o Primeiro-Ministro indeferiu o seu recurso hierárquico contra o referido decreto.

Quadro jurídico

Regulamentação da União

Directiva 89/391/CEE

- 3 Nos termos do artigo 2.º, n.º 1, da Directiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho (JO L 183, p. 1), esta directiva «aplica-se a todos os sectores de actividade, privados ou públicos (actividades industriais, agrícolas, comerciais, administrativas, de serviços, educativas, culturais, de ocupação de tempos livres, etc.)».
- 4 O artigo 2.º, n.º 2, da referida directiva dispõe, contudo, que a mesma «não é aplicável sempre que se lhe oponham de forma vinculativa determinadas particularidades inerentes a certas actividades específicas da função pública, nomeadamente das forças armadas ou da polícia, ou a outras actividades específicas dos serviços de protecção civil».

Directiva 2003/88

- 5 A Directiva 2003/88 revogou, com efeitos a partir de 2 de Agosto de 2004, a Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho (JO L 307, p. 18), cujas disposições codificou.

6 O quinto, sétimo, décimo quinto e décimo sexto considerandos da Directiva 2003/88 dispõem:

«(5) Todos os trabalhadores devem beneficiar de períodos de descanso suficientes. [...] Os trabalhadores da Comunidade devem beneficiar de períodos mínimos de descanso – diários, semanais e anuais – e de períodos de pausa adequados. [...]

[...]

(7) Os estudos efectuados demonstraram que, durante a noite, o organismo humano é mais sensível às perturbações ambientais e a certas formas penosas de organização do trabalho e que a prestação de longos períodos de trabalho nocturno é prejudicial para a saúde dos trabalhadores e pode ameaçar a sua segurança no trabalho.

[...]

(15) Em face das questões susceptíveis de serem originadas pela organização do tempo de trabalho, afigura-se oportuno prever uma certa flexibilidade na aplicação de determinadas disposições da presente directiva, assegurando ao mesmo tempo a observância dos princípios da protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores.

(16) É conveniente prever que certas disposições da presente directiva possam ser objecto de derrogações a pôr em prática pelos Estados-Membros ou pelos parceiros sociais, consoante o caso. Em regra geral, em caso de derrogação, devem ser concedidos aos trabalhadores em causa períodos equivalentes de descanso compensatório.»

- 7 O artigo 1.º da Directiva 2003/88 diz respeito ao objectivo e âmbito de aplicação da mesma e tem a seguinte redacção:

«1. A presente directiva estabelece prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho.

2. A presente directiva aplica-se:

a) Aos períodos mínimos de descanso diário, semanal e anual, bem como aos períodos de pausa e à duração máxima do trabalho semanal; e

b) A certos aspectos do trabalho nocturno, do trabalho por turnos e do ritmo de trabalho.

3. A presente directiva é aplicável a todos os sectores de actividade, privados e públicos, na acepção do artigo 2.º da Directiva 89/391/CEE, sem prejuízo do disposto nos artigos 14.º, 17.º, 18.º e 19.º da presente directiva.

A presente directiva não se aplica aos marítimos tal como definidos na Directiva 1999/63/CE [do Conselho, de 21 de Junho de 1999, respeitante ao acordo relativo à organização do tempo de trabalho dos marítimos celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e pela Federação dos Sindicatos dos Transportes da União Europeia (FST) (JO L 167, p. 33)], sem prejuízo do disposto no n.º 8 do artigo 2.º da presente directiva.

[...]»

8 O artigo 3.º da Directiva 2003/88 consagra o direito de todos trabalhadores a um período mínimo de descanso de 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas.

9 O artigo 17.º, n.ºs 1 a 3, desta directiva dispõe:

«1. Respeitando os princípios gerais de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, os Estados-Membros podem estabelecer derrogações aos artigos 3.º a 6.º, 8.º e 16.º, sempre que, em virtude das características especiais da actividade exercida, a duração do tempo de trabalho não seja medida e/ou pré-determinada ou possa ser determinada pelos próprios trabalhadores e, nomeadamente, quando se trate:

a) De quadros dirigentes ou de outras pessoas que tenham poder de decisão autónomo;

b) De mão-de-obra de familiares; ou

c) De trabalhadores do domínio litúrgico, das igrejas e das comunidades religiosas.

2. As derrogações previstas nos n.ºs 3, 4 e 5 podem ser estabelecidas por via legislativa, regulamentar ou administrativa, ou ainda por via de convenções colectivas ou de acordos celebrados entre parceiros sociais, desde que sejam concedidos aos trabalhadores em causa períodos equivalentes de descanso compensatório ou que, nos casos excepcionais em que não seja possível, por razões objectivas, a concessão de períodos

equivalentes de descanso compensatório, seja concedida aos trabalhadores em causa uma protecção adequada.

3. Nos termos do n.º 2 do presente artigo, são permitidas derrogações aos artigos 3.º, 4.º, 5.º, 8.º e 16.º:

[...]

b) No caso de actividades de guarda, de vigilância e de permanência caracterizada pela necessidade de assegurar a [protecção de pessoas e bens, nomeadamente quando se trate de guardas e porteiros ou de empresas de segurança];

c) No caso de actividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente [...]

[...]»

Legislação nacional

¹⁰ O artigo 1.º do Decreto n.º 2006-950 introduziu os artigos D. 773-2-1 a D. 773-2-7 no Código do Trabalho.

- 11 Estas disposições do Código do Trabalho correspondem, desde então, sem prejuízo de ligeiras alterações, aos artigos D. 432-1 a D. 432-9 do Código da Acção Social e da Família («code de l'action sociale et des familles»).
- 12 O artigo D. 773-2-1 do Código do Trabalho previa que o contrato de participação em actividades educativas é celebrado entre uma pessoa singular e a pessoa singular ou colectiva definida no artigo L. 774-2 e que a duração cumulada dos contratos celebrados pelo mesmo titular não pode exceder 80 dias num período de doze meses consecutivos.
- 13 O artigo D. 773-2-3 do Código do Trabalho dispunha:

«O titular do contrato beneficia, em qualquer caso, de um descanso semanal mínimo de 24 horas consecutivas.»

- 14 O artigo L. 774-2 do Código do Trabalho, ao qual o artigo D. 773-2-1 do mesmo código fazia referência, e que, sem prejuízo de ligeiras alterações, desde então figura nos artigos L. 432-1 a L. 432-4 do Código da Acção Social e da Família, previa:

«A participação ocasional de uma pessoa singular, nas condições estabelecidas no presente artigo, em funções de animação ou de direcção de uma actividade colectiva de carácter educativo destinada a menores, organizada por ocasião de férias escolares, licenças profissionais ou tempos de lazer [...], é qualificada de participação em actividades educativas.

[...]

Os titulares de um contrato de participação em actividades educativas não estão sujeitos às disposições dos capítulos I e II do título IV do livro I, nem às dos capítulos II e III do título I do livro II, nem às dos capítulos preliminar e I do título II do mesmo livro do presente código.

[...]

O período normal de trabalho dos titulares de um contrato de participação em actividades educativas é fixado por convenção ou acordo sectorial alargado ou, na sua falta, por decreto. O número de dias de trabalho não poderá exceder, para cada pessoa, um máximo anual de oitenta dias. O interessado beneficia de um descanso semanal mínimo de 24 horas consecutivas. [...]

- 15 A legislação francesa não previa, e continua a não prever, que os membros ocasionais e sazonais do pessoal dos centros de férias e de lazer, titulares de contratos de participação em actividades educativas, beneficiem de um descanso quotidiano com uma duração mínima de 11 horas consecutivas.

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

- 16 Por petição apresentada em 29 de Janeiro de 2007, a Union syndicale pediu a anulação do Decreto n.º 2006-950 ao Conseil d'État. Alega que este decreto é contrário à Directiva 2003/88, na medida em que exclui os titulares de contratos de participação em actividades educativas, que exerçam actividades ocasionais e sazonais em centros de férias e de lazer, do direito a um período mínimo de descanso diário atribuído aos trabalhadores pelo Código do Trabalho.

- 17 Segundo a Union syndicale, a inexistência desse direito na legislação francesa viola os objectivos do artigo 3.º da Directiva 2003/88, não podendo o limite máximo anual de 80 dias de trabalho, fixado pelo Código do Trabalho, ser considerado uma protecção adequada na aceção do artigo 17.º, n.º 2, da mesma directiva, o qual estabelece certas condições que as derrogações autorizadas, nomeadamente ao referido artigo 3.º, devem preencher.
- 18 Considerando que deve ser dada uma resposta clara às questões suscitadas no processo que lhe foi submetido, à luz dos artigos 1.º, 3.º e 17.º da Directiva 2003/88, o Conseil d'État decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) A Directiva [2003/88] é aplicável ao pessoal ocasional e sazonal que trabalha um máximo de [80] dias por ano em centros de férias e de lazer?

2) Em caso de resposta afirmativa a esta questão:

- a) [T]endo em conta o objectivo da [Directiva 2003/88], o qual é, nos termos do n.º 1 do artigo 1.º desta directiva, estabelecer disposições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho, deve o [seu] artigo 17.º ser interpretado no sentido de que permite:

— considerar, nos termos do seu n.º 1, que a actividade ocasional e sazonal dos titulares de um contrato de participação [em actividades] educativa[s] constitui uma actividade em que, “em virtude das características especiais

da actividade exercida, a duração do tempo de trabalho não seja medida e/ou pré-determinada ou possa ser determinada pelos próprios trabalhadores”;

- ou considerar tal actividade, nos termos da alínea b) do seu n.º 3, como abrangida [pelas] “actividades de guarda, de vigilância e de permanência caracterizada pela necessidade de assegurar a [protecção de pessoas e bens]”?

- b) Neste último caso, [dever-se-á entender] que os requisitos estabelecidos pelo [artigo 17.º] n.º 2, [da Directiva 2003/88] em termos da concessão de “períodos equivalentes de descanso compensatório” ou de “protecção adequada” aos trabalhadores em causa são susceptíveis de ser preenchidos mediante um dispositivo que limite a [80] dias de trabalho por ano a actividade dos titulares dos contratos em causa em centros de férias e de lazer?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

- ¹⁹ Através da primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se os titulares de contratos de participação em actividades educativas, como os que estão em causa no processo principal, que exerçam actividades ocasionais e sazonais em centros de férias e de lazer e que trabalhem, no máximo, 80 dias por ano, são abrangidos pelo âmbito de aplicação da Directiva 2003/88.

- 20 Importa, antes de mais, relembrar que esta directiva estabelece prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho.
- 21 A referida directiva define o seu âmbito de aplicação de modo amplo, na medida em que, como resulta do seu artigo 1.º, n.º 3, é aplicável a todos os sectores de actividade, privados ou públicos, na acepção do artigo 2.º, n.º 1, da Directiva 89/391, com excepção de alguns sectores específicos expressamente enumerados (v. acórdão de 26 de Junho de 2001, BECTU, C-173/99, Colect., p. I-4881, n.º 45).
- 22 O Tribunal de Justiça já decidiu que resulta tanto do objectivo da Directiva 89/391, concretamente, a promoção da melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, como da redacção do seu artigo 2.º, n.º 1, que o âmbito de aplicação desta directiva de base também deve ser concebido de forma ampla (acórdão de 5 de Outubro de 2004, Pfeiffer e o., C-397/01 a C-403/01, Colect., p. I-8835, n.º 52).
- 23 Na lista das actividades enumeradas no artigo 2.º, n.º 1, da Directiva 89/391, que, de resto, não é taxativa, figuram as actividades educativas, culturais e de lazer, bem como, de forma geral, os serviços.
- 24 Nos termos do artigo 2.º, n.º 2, primeiro parágrafo, da Directiva 89/391, esta directiva de base não é aplicável sempre que se lhe oponham de forma vinculativa determinadas particularidades inerentes a certas actividades específicas da função pública, ou a outras actividades específicas dos serviços de protecção civil. Contudo, estas excepções ao âmbito de aplicação da Directiva 89/391 devem ser interpretadas de forma restritiva e referem-se a certas actividades específicas da função pública destinadas

a garantir a ordem e a segurança públicas, indispensáveis ao bom decurso da vida social (v., neste sentido, acórdãos de 3 de Outubro de 2000, Simap, C-303/98, Colect., p. I-7963, n.ºs 35 e 36, e Pfeiffer e o., já referido, n.ºs 52 a 55).

- 25 Não se pode deixar de observar que a actividade do pessoal ocasional e sazonal dos centros de férias e de lazer não pode ser equiparada a essas actividades.
- 26 Por conseguinte, conclui-se que a actividade do referido pessoal é abrangida pelo âmbito de aplicação da Directiva 89/391 e pelo da Directiva 2003/88, uma vez que a excepção ao âmbito de aplicação prevista no artigo 1.º, n.º 3, segundo parágrafo, desta última directiva apenas é aplicável aos marítimos.
- 27 Recorde-se igualmente que, embora o conceito de «trabalhador» seja definido no artigo 3.º, alínea a), da Directiva 89/391 como designando qualquer pessoa ao serviço de uma entidade patronal e os estagiários e os aprendizes, com excepção dos empregados domésticos, a Directiva 2003/88 não faz nenhuma remissão para esta disposição da Directiva 89/391 nem para a definição do conceito de trabalhador decorrente das legislações e/ou práticas nacionais.
- 28 Resulta desta última constatação que, para efeitos da aplicação da Directiva 2003/88, o conceito de trabalhador não pode ser objecto de uma interpretação que varie consoante os direitos nacionais, mas reveste um alcance autónomo, próprio do direito da União. O mesmo deve ser definido segundo critérios objectivos que caracterizam a relação de trabalho, tendo em consideração os direitos e os deveres das pessoas em causa. Ora, a característica essencial da relação de trabalho é a circunstância de uma pessoa realizar, durante certo tempo, em benefício de outra e sob a sua direcção, prestações em contrapartida das quais recebe uma remuneração (v., por analogia,

para efeitos do artigo 39.º CE, acórdãos de 3 de Julho de 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Colect., p. 2121, n.ºs 16 e 17, e de 23 de Março de 2004, Collins, C-138/02, Colect., p. I-2703, n.º 26).

- 29 No contexto da qualificação como trabalhador, a qual compete ao juiz nacional, este último deve basear-se em critérios objectivos e apreciar globalmente todas as circunstâncias do processo que lhe é submetido, as quais respeitam quer à natureza das actividades em questão quer à relação entre as partes em causa.
- 30 Ainda que, segundo a decisão de reenvio, os titulares dos contratos de participação em actividades educativas não estejam sujeitos a determinadas disposições do Código do Trabalho, importa recordar que o Tribunal de Justiça considerou que a natureza jurídica *sui generis* da relação laboral em face do direito nacional não pode ter quaisquer consequências sobre a qualidade de trabalhador na acepção do direito da União (v. acórdão de 20 de Setembro de 2007, Kiiski, C-116/06, Colect., p. I-7643, n.º 26 e jurisprudência referida).
- 31 No que diz respeito aos trabalhadores com contrato a termo, como os titulares do contrato em causa no processo principal, o Tribunal de Justiça já decidiu, no âmbito da Directiva 93/104, que a mesma não faz nenhuma distinção entre os trabalhadores com esses contratos e aqueles com contratos sem termo, no que respeita, mais especificamente, às disposições relativas aos períodos mínimos de descanso que, na maioria dos casos, se aplicam a «todos os trabalhadores» (v., neste sentido, acórdão BECTU, já referido, n.º 46). Este ensinamento é igualmente válido para a Directiva 2003/88 e, nomeadamente, para o seu artigo 3.º, relativo ao descanso diário.

- 32 Resulta das informações fornecidas pelo órgão jurisdicional de reenvio que os membros do pessoal ocasional e sazonal, titulares do contrato em causa no processo principal, que trabalhem no máximo 80 dias por ano em centros de férias e de lazer, estão abrangidos pelo conceito de trabalhador definido no n.º 28 do presente acórdão.
- 33 Atendendo ao acima exposto, há que responder à primeira questão submetida que os titulares de contratos como os contratos de participação em actividades educativas em causa no processo principal, que exercem actividades ocasionais e sazonais em centros de férias e de lazer, e que trabalham no máximo 80 dias por ano, são abrangidos pelo âmbito de aplicação da Directiva 2003/88.

Quanto à segunda questão

- 34 Através da segunda questão, que tem duas partes, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se trabalhadores como os titulares de contratos de participação em actividades educativas, que exerçam actividades ocasionais e sazonais em centros de férias e de lazer, são abrangidos pela derrogação prevista no artigo 17.º, n.º 1, da Directiva 2003/88 ou pela prevista no n.º 3, alínea b), deste artigo. Caso o artigo 17.º, n.º 3, alínea b), da Directiva 2003/88 seja aplicável, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se uma legislação nacional que limita a actividade destes trabalhadores a 80 dias de trabalho por ano preenche os requisitos estabelecidos pelo n.º 2 do mesmo artigo, nos termos do qual devem ser concedidos períodos equivalentes de descanso compensatório ou, nos casos excepcionais em que não seja possível, por razões objectivas, a concessão de tais períodos, uma protecção adequada aos trabalhadores em causa.

- 35 Neste contexto, a título preliminar, importa recordar que, em conformidade com o disposto no artigo 3.º da Directiva 2003/88, os Estados-Membros são obrigados a tomar as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de um período mínimo de descanso de 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas.
- 36 Decorre da jurisprudência do Tribunal de Justiça que, tanto à luz da redacção da Directiva 2003/88 como da finalidade e economia da mesma, as diferentes prescrições que enuncia em matéria de tempo mínimo de descanso, como a que figura no artigo 3.º, constituem princípios do direito social da União que revestem especial importância, de que deve beneficiar cada trabalhador como prescrição mínima necessária para assegurar a protecção da sua segurança e da sua saúde (v., designadamente, acórdãos BECTU, já referido, n.ºs 43 e 47, e de 7 de Setembro de 2006, Comissão/Reino Unido, C-484/04, Colect., p. I-7471, n.º 38).
- 37 Tendo em conta o objectivo essencial da Directiva 2003/88, que é proteger de forma eficaz a segurança e a saúde dos trabalhadores, estes devem beneficiar, nomeadamente, de períodos de descanso adequados, que devem não só ser efectivos, permitindo às pessoas em causa recuperar da fadiga causada pelo trabalho, mas também revestir um carácter preventivo, susceptível de reduzir, tanto quanto possível, o risco de alteração da segurança e da saúde dos trabalhadores que pode representar a acumulação de períodos de trabalho sem o descanso necessário (acórdãos de 9 de Setembro de 2003, Jaeger, C-151/02, Colect., p. I-8389, n.º 92, e Comissão/Reino Unido, já referido, n.º 41).
- 38 Resulta do acima exposto que, em princípio, é incompatível com a Directiva 2003/88 uma legislação nacional como a que está em causa no processo principal, que, ao mesmo tempo que limita a actividade exercida no âmbito do contrato de participação em actividades educativas a 80 dias por ano, não prevê que os membros do pessoal

ocasional e sazonal dos centros de férias e de lazer, titulares desses contratos, beneficiem de um descanso mínimo diário exigido pelo artigo 3.º desta directiva.

- 39 Só assim não seria se a referida legislação fosse abrangida pelas possibilidades de derrogação previstas na Directiva 2003/88, nomeadamente no seu artigo 17.º
- 40 Enquanto excepções ao regime da União em matéria de organização do tempo de trabalho previsto na Directiva 2003/88, as referidas derrogações devem ser objecto de uma interpretação que limite o seu alcance ao estritamente necessário para salvarguardar os interesses que essas derrogações permitem proteger (v. acórdão Jaeger, já referido, n.º 89).
- 41 Em primeiro lugar, a derrogação ao artigo 3.º da Directiva 2003/88, prevista no artigo 17.º, n.º 1, da mesma directiva, é aplicável aos trabalhadores cujo tempo de trabalho, na sua totalidade, não é medido ou predeterminado, nem pode ser determinado pelos próprios trabalhadores devido às características particulares da actividade exercida.
- 42 Como alegam a Union syndicale e a Comissão Europeia, nenhum elemento dos autos submetidos ao Tribunal de Justiça indica que os trabalhadores vinculados a centros de férias e de lazer por contrato de participação em actividades educativas têm a possibilidade de decidir o número de horas de trabalho que efectuam. A descrição das actividades destes trabalhadores e do funcionamento dos referidos centros feita pelo Governo francês, cuja exactidão cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar, demonstra o contrário. Os autos submetidos ao Tribunal de Justiça também não

contêm elementos que indiquem que os referidos trabalhadores não são obrigados a estar presentes no local de trabalho de acordo com horários fixos.

- 43 Por conseguinte, atendendo às informações fornecidas ao Tribunal de Justiça, conclui-se que o artigo 17.º, n.º 1, da Directiva 2003/88 visa actividades que não têm nenhuma relação com as actividades exercidas pelos titulares de contratos de participação em actividades educativas em centros de férias e de lazer.
- 44 Em segundo lugar, quanto à derrogação que consta do artigo 17.º, n.º 3, alínea b), da Directiva 2003/88, esta disposição prevê, de acordo com o n.º 2 deste artigo, que o artigo 3.º da directiva em questão pode ser derogado «[n]o caso de actividades de guarda, de vigilância e de permanência caracterizadas pela necessidade de assegurar [a protecção de pessoas e bens, nomeadamente quando se trate de guardas e porteiros ou de empresas de segurança]».
- 45 Embora seja certo, como alegam a Union syndicale e o Governo checo, que os membros do pessoal dos centros de férias e de lazer exercem actividades que visam educar e animar menores acolhidos nos referidos centros, não deixa de ser verdade, como constata o Governo francês, que lhes incumbe igualmente assegurar uma vigilância permanente dos referidos menores. Para garantir a sua segurança, e uma vez que não se encontram acompanhados dos seus pais, estes menores são alvo de uma vigilância constante por parte do pessoal que trabalha nesses centros. Além disso, como alega o Governo francês, o valor pedagógico e educativo destes centros reside igualmente, ou mesmo principalmente, nesse modo de funcionamento específico e original, de acordo com o qual os menores acolhidos vivem durante vários dias, permanentemente, com os seus animadores e directores.

- 46 Nestas circunstâncias, há que concluir que as actividades de trabalhadores como os titulares de contratos de participação em actividades educativas, que trabalham em centros de férias e de lazer, podem ser abrangidas pela derrogação prevista no artigo 17.º, n.º 3, alínea b), da Directiva 2003/88, desde que estejam preenchidas as condições enunciadas no n.º 2 do mesmo artigo.
- 47 Por outro lado, como alega a Comissão, atendendo às características das actividades e ao funcionamento dos centros de férias e de lazer, estas actividades poderiam igualmente ser abrangidas pela derrogação ao artigo 3.º da Directiva 2003/88 prevista no artigo 17.º, n.º 3, alínea c), da mesma directiva, relativa às actividades caracterizadas pela necessidade de garantir a continuidade do serviço ou da produção.
- 48 É certo que as actividades do pessoal ocasional e sazonal dos centros de férias e de lazer não são mencionadas na lista que figura nesta disposição. Contudo, importa realçar, por um lado, que não se trata de uma lista taxativa e, por outro, que as referidas actividades, como resulta do n.º 45 do presente acórdão, são igualmente caracterizadas pela necessidade de garantir a continuidade do serviço, uma vez que os menores acolhidos nestes centros vivem em permanência, durante toda a estadia, com o pessoal dos ditos centros e sob a sua vigilância.
- 49 Em face do exposto, nos próprios termos do artigo 17.º, n.º 2, da Directiva 2003/88, a aplicação das derrogações que constam do n.º 3, alíneas b) e c), deste artigo, nomeadamente quanto à duração do descanso diário previsto no artigo 3.º da directiva, está expressamente sujeita à condição de serem concedidos aos trabalhadores em causa períodos equivalentes de descanso compensatório ou de, em casos excepcionais nos

quais, por razões objectivas, não é possível a concessão desses períodos, ser concedida uma protecção adequada aos referidos trabalhadores.

- 50 Resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça que os «períodos equivalentes de descanso compensatório», na acepção do artigo 17.º, n.º 2, da Directiva 2003/88, devem, a fim de dar resposta quer a esses qualificativos quer ao objectivo desta directiva, como precisado no n.º 37 do presente acórdão, caracterizar-se pelo facto de, durante esses períodos, o trabalhador não estar sujeito, relativamente à sua entidade patronal, a nenhuma obrigação susceptível de o impedir de se dedicar, livremente e ininterruptamente, aos seus próprios interesses, para neutralizar os efeitos do trabalho na segurança e na saúde do interessado. De igual modo, tais períodos de descanso devem suceder-se imediatamente ao tempo de trabalho que se destinam a compensar, a fim de se evitar a ocorrência de um estado de fadiga ou de esgotamento do trabalhador pela acumulação de períodos consecutivos de trabalho (v. acórdão Jaeger, já referido, n.º 94).
- 51 Portanto, para garantir a segurança e a protecção efectiva da saúde do trabalhador deve, regra geral, prever-se uma alternância regular entre um período de trabalho e um período de descanso. Com efeito, para poder efectivamente descansar, o trabalhador deve beneficiar da possibilidade de se retirar do seu ambiente de trabalho durante um determinado número de horas que devem não só ser consecutivas mas também imediatamente subsequentes a um período de trabalho, a fim de permitir ao interessado descontraír-se e eliminar a fadiga inerente ao exercício das suas funções. Esta exigência revela-se ainda mais necessária quando, por derrogação da regra geral, o tempo normal de trabalho diário é prolongado pelo cumprimento de um serviço de guarda (acórdão Jaeger, já referido, n.º 95).
- 52 Nestas condições, uma disposição de direito nacional, como a que está em causa no processo principal, que prevê que a duração cumulada dos contratos de participação em actividades educativas, celebrados pelo mesmo titular, não pode exceder os 80

dias num período de doze meses consecutivos não preenche a obrigação que incumbe aos Estados-Membros e, sendo caso disso, aos parceiros sociais de garantir que sejam concedidos os períodos equivalentes de descanso compensatório exigidos pelo artigo 17.º, n.º 2, da Directiva 2003/88.

53 Com efeito, como alegam a Union syndicale e o Governo checo, tendo em conta o objectivo de protecção prosseguido pela Directiva 2003/88, o número máximo de dias de trabalho por ano é irrelevante no que respeita aos referidos períodos equivalentes de descanso compensatório.

54 O Governo francês defende, contudo, que a natureza excepcional das actividades do pessoal dos centros de férias e de lazer não permite a atribuição de períodos equivalentes de descanso compensatório. Com efeito, as pessoas que aí são acolhidas são menores que passam vários dias sob vigilância do mesmo pessoal, tanto de dia como de noite. A concessão de um descanso compensatório, como definido pelo Tribunal de Justiça no n.º 94 do acórdão Jaeger, já referido, aos membros do pessoal ocasional e sazonal dos referidos centros implica que os mesmos descansem durante a estadia dos menores que enquadram e tem a consequência de estes últimos ficarem temporariamente privados, incluindo durante a noite, da presença dos seus animadores, que, na ausência dos seus pais, são os adultos que melhor os conhecem e em quem eles têm confiança. Uma vez que existem razões objectivas que impedem a concessão de períodos equivalentes de descanso compensatório, a imposição de um limite máximo de dias de trabalho aos titulares de contratos de participação em actividades educativas corresponde a uma protecção adequada dos trabalhadores em causa na acepção do artigo 17.º, n.º 2, da Directiva 2003/88.

55 Em face desta argumentação, importa recordar que, como resulta da redacção do artigo 17.º, n.º 2, da Directiva 2003/88, só em circunstâncias completamente excepcionais

é que esta disposição permite que se possa conceder outra «protecção adequada» ao trabalhador, quando a concessão de períodos equivalentes de descanso compensatório não for possível por razões objectivas (v., por analogia, acórdão Jaeger, já referido, n.º 98).

- 56 A decisão de reenvio tem poucas informações concretas no que diz respeito ao desenrolar das actividades do pessoal dos centros de férias e de lazer, à forma como essas actividades são programadas e às necessidades de pessoal dos ditos centros.
- 57 É certo que não se pode excluir, tendo em conta a descrição das actividades em causa e das responsabilidades sobre os menores que aí são acolhidos por parte do pessoal dos centros em questão, que, excepcionalmente, por razões objectivas, não seja possível garantir a alternância regular entre um período de trabalho e um período de descanso exigida pelo artigo 3.º da Directiva 2003/88, em conformidade com o acórdão Jaeger, já referido.
- 58 Não deixa de ser verdade, contudo, que a imposição de um limite máximo anual no que respeita aos dias de trabalho, como o previsto pela legislação francesa em causa no processo principal, não pode, em caso algum, ser considerada como uma protecção adequada na acepção do artigo 17.º, n.º 2, da Directiva 2003/88. Com efeito, como resulta do décimo quinto considerando desta directiva, apesar de ser reconhecida aos Estados-Membros uma certa flexibilidade na aplicação de determinadas disposições da referida directiva, os mesmos devem, não obstante, assegurar a observância dos princípios da protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores.
- 59 Embora o artigo 17.º, n.º 2, da Directiva 2003/88 deva, pois, ser interpretado no sentido de que confere uma certa margem de apreciação aos Estados-Membros e, sendo caso disso, aos parceiros sociais para a criação, em casos excepcionais, de uma protecção adequada para os trabalhadores em causa, não deixa de ser verdade que esta

protecção, que diz respeito à segurança e saúde destes trabalhadores, visa igualmente, como o período mínimo de descanso diário previsto no artigo 3.º desta directiva ou o período equivalente de descanso compensatório previsto no seu artigo 17.º, n.º 2, permitir aos referidos trabalhadores descontraírem-se e eliminar a fadiga inerente ao exercício das suas funções.

60 Embora a natureza particular do trabalho ou o contexto particular em que este último é prestado permitam, de forma excepcional, uma derrogação ao artigo 3.º da Directiva 2003/88 e à obrigação de alternância regular entre um período de trabalho e um período de descanso, uma legislação nacional que não permite que os trabalhadores beneficiem do direito ao descanso diário durante toda a duração do seu contrato de trabalho, ainda que se trate de um contrato com a duração máxima de 80 dias por ano, não só esvazia da sua substância um direito individual expressamente concedido por esta directiva como está em contradição com o objectivo desta última (v., neste sentido, no que respeita ao artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 2003/88, acórdão BECTU, já referido, n.º 48).

61 Em face do exposto, há que responder à segunda questão submetida que os titulares de contratos como os contratos de participação em actividades educativas em causa no processo principal, que exercem actividades ocasionais e sazonais em centros de férias e de lazer, são abrangidos pela derrogação que figura no artigo 17.º, n.º 3, alínea b) e/ou alínea c), da Directiva 2003/88.

62 Uma legislação nacional que limita a 80 dias de trabalho por ano a actividade dos titulares desses contratos não cumpre os requisitos no artigo 17.º, n.º 2, desta directiva para a aplicação da referida derrogação, nos termos dos quais são concedidos aos trabalhadores em causa períodos equivalentes de descanso compensatório ou uma protecção adequada, nos casos excepcionais em que, por razões objectivas, a concessão de tais períodos não é possível.

Quanto às despesas

- ⁶³ 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 efectuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Segunda Secção) declara:

- 1) **Os titulares de contratos como os contratos de participação em actividades educativas em causa no processo principal, que exercem actividades ocasionais e sazonais em centros de férias e de lazer, e que trabalham no máximo 80 dias por ano, são abrangidos pelo âmbito de aplicação da Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.**

- 2) **Os titulares de contratos como os contratos de participação em actividades educativas em causa no processo principal, que exercem actividades ocasionais e sazonais em centros de férias e de lazer, são abrangidos pela derrogação que figura no artigo 17.º, n.º 3, alínea b) e/ou alínea c), da Directiva 2003/88.**

Uma legislação nacional que limita a 80 dias de trabalho por ano a actividade dos titulares desses contratos não cumpre os requisitos no artigo 17.º, n.º 2, desta directiva para a aplicação da referida derrogação, nos termos dos são

concedidos quais aos trabalhadores em causa períodos equivalentes de descanso compensatório ou uma protecção adequada, nos casos excepcionais em que, por razões objectivas, a concessão de tais períodos não é possível.

Assinaturas