



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 22.9.2004
COM(2004) 607 final

2004/0209 (COD)

Proposta de

DIRECTIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

**que altera a Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos da organização do
tempo de trabalho**

(apresentada pela Comissão)

{SEC(2004) 1154}

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

I. OBJECTIVO DA PROPOSTA

1. A presente proposta visa alterar a Directiva 2003/88/CE¹ do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho
2. O reexame de algumas das disposições da Directiva 2003/88/CE com vista a uma eventual alteração é imposto pela própria directiva. Com efeito, a directiva contém duas disposições que prevêm a sua revisão antes de 23 de Novembro de 2003. Estas disposições referem-se às derrogações ao período de referência para a aplicação do artigo 6.º (duração máxima semanal de trabalho) e à faculdade de não aplicar o artigo 6.º se o trabalhador der o seu acordo para efectuar esse trabalho.
3. Por outro lado, a interpretação de disposições da Directiva pelo Tribunal de Justiça, por ocasião de diversas acções prejudiciais nos termos do artigo 234.º do Tratado, teve um profundo impacto sobre a noção de “tempo de trabalho” e, por conseguinte, sobre disposições essenciais da directiva. A Comissão considerou, pois, necessário e oportuno analisar os efeitos desta jurisprudência, nomeadamente dos acórdãos nos processos SIMAP² e Jaeger³, no que respeita à qualificação como tempo de trabalho dos períodos de urgência interna dos médicos, de acordo com o regime da presença física no estabelecimento de saúde.
4. Nos termos do artigo 138.º do Tratado, a Comissão consultou os parceiros sociais a nível comunitário sobre a possível orientação de uma acção comunitária nesta matéria. Após a referida consulta, a Comissão entendeu que essa acção era desejável e consultou novamente os parceiros sociais a nível comunitário sobre o conteúdo da proposta prevista, nos termos do n.º3 do artigo 138.º do Tratado. Apresenta-se a seguir uma síntese do resultado desta segunda fase de consulta.

II. RESULTADOS DA SEGUNDA FASE DE CONSULTA DOS PARCEIROS SOCIAIS

5. Importa antes de mais registar que os parceiros sociais declinaram o convite para encetar negociações neste domínio com vista a um acordo europeu e solicitaram à Comissão que apresentasse uma proposta de directiva.
6. No que se refere ao conteúdo de uma tal proposta, as opiniões dividem-se. Assim, em relação ao n.º1 do artigo 22.º (“*opt-out*”), a organização representativa dos trabalhadores (CES) defendeu que só era aceitável a sua supressão progressiva,

¹ 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 Acórdão do Tribunal de 3 de Outubro de 2000 no processo C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) contra Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, Colectânea de Jurisprudência 2000, p. I -07963.

³ Acórdão do Tribunal de 9 de Outubro de 2003 no processo C -151/02, pedido apresentado ao Tribunal pelo Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Alemanha) no âmbito do litígio pendente neste órgão jurisdicional entre o Landeshauptstadt Kiel e Norbert Jaeger, ainda não publicado.

quanto antes. Em contrapartida, no que se refere às organizações representativas das entidades patronais, a UNICE pronunciou-se a favor do actual n.º1 do artigo 22.º, mas aditou a possibilidade de os Estados-Membros autorizarem o *opt-out* através de convenção colectiva. A CEEP, por seu lado, manifestou-se favoravelmente à manutenção desta disposição, mediante o reforço das respectivas condições de aplicação.

7. Quanto à questão das derrogações aos períodos de referência, a CES recordou que a anualização do período de referência era já possível no actual quadro legislativo. A CES considerou que a possibilidade de prolongar o período de referência para 12 meses por via legislativa ou regulamentar era contrária a acordos modernos sobre tempo de trabalho. Assim, defendeu a manutenção das disposições actuais. A UNICE considerou que a directiva deveria permitir um período de referência de um ano, extensível por via de convenção colectiva. Esta alteração permitiria responder às necessidades das empresas sujeitas a fortes flutuações, reduziria a carga administrativa, designadamente para as PME, e preservaria o emprego em períodos de flutuação da procura. A CEEP pronunciou-se no mesmo sentido.
8. Quanto à questão da definição de tempo de trabalho, as opiniões são também assaz divergentes. A CES considerou que a introdução do conceito de “período inactivo do tempo de permanência” constitui uma medida desproporcionada em relação aos problemas encontrados pelos Estados-Membros. Segundo a CES, poderiam ser encontradas soluções de menor alcance. A UNICE defende que só devem ser considerados para efeitos de tempo de trabalho os períodos de trabalho efectivo, sugerindo uma alteração neste sentido da definição de “tempo de trabalho”. A CEEP preconiza que seja aditada a categoria de “período inactivo do tempo de permanência”, o qual não deveria ser contabilizado como tempo de trabalho.

III. JUSTIFICAÇÃO DA PROPOSTA

9. A Comissão sublinhou em várias ocasiões⁴ estar convicta de que só uma abordagem global dos quatro domínios identificados e apresentados aos parceiros sociais para debate a nível comunitário permitirá encontrar uma solução equilibrada e respeitadora dos critérios definidos.
10. A Comissão enunciou previamente os critérios que a proposta considerada deveria preencher:
 - assegurar um elevado nível de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores em matéria de tempo de trabalho;
 - proporcionar às empresas e aos Estados-Membros maior flexibilidade na gestão do tempo de trabalho;

⁴ Ver, entre outros, os dois documentos de consulta dos parceiros sociais: Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre o reexame da Directiva 93/104/CE referente a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, COM(2003) 843 final e Segunda fase de consulta dos parceiros sociais a nível comunitário sobre o reexame da Directiva 93/104/CE referente a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, SEC(2004) 610.

- permitir maior compatibilidade entre vida profissional e familiar;
 - evitar impor condicionalismos excessivos às empresas, designadamente às PME.
11. A Comissão considera que a presente proposta é a que permite um cumprimento mais rigoroso destes critérios.
 12. Com efeito, a presente proposta permite aumentar o nível de protecção dos trabalhadores e, simultaneamente, conferir às empresas a necessária flexibilidade em matéria de organização do tempo de trabalho. No que se refere ao "opt-out" individual, isto é, à possibilidade de não estar vinculado ao limite máximo de 48 horas, a presente proposta introduz um sistema misto, que combina as vantagens da abordagem individual e a segurança adicional conferida pela negociação colectiva. O "opt-out" será condicionado à sua prévia autorização por convenção colectiva ou acordo entre parceiros sociais, desde que esses acordos sejam possíveis nos termos da legislação e/ou prática nacionais. Se tal não for o caso, a possibilidade de não aplicar o artigo 6º continuará a ser possível por consentimento individual, mas as condições de aplicação serão revistas para prevenir abusos e garantir que a escolha do trabalhador é totalmente livre. Nesse caso, a directiva prevê um limite máximo para o tempo de trabalho semanal que não poderá ser excedido em nenhuma semana.
 13. Permite ainda maior conciliação entre vida profissional e familiar, designadamente por via das alterações propostas no que respeita ao n.º1 do artigo 22.º. No âmbito dos objectivos da Estratégia de Lisboa, o Considerando 6 recorda que cabe aos Estados-Membros incentivar a negociação dos parceiros sociais neste domínio.
 14. Acresce que a presente proposta proporciona às empresas e aos Estados-Membros maior flexibilidade na gestão do tempo de trabalho. Com efeito, o período de referência para o cálculo do número máximo de horas de trabalho por semana poderá ser fixado em um ano, dando assim às empresas a possibilidade de responderem às flutuações, mais ou menos regulares, da procura.
 15. No intuito de garantir um equilíbrio adequado entre a protecção da saúde e da segurança dos trabalhadores, por um lado, e os imperativos de flexibilidade das empresas, por outro, e tendo em conta que os períodos de inactividade durante as permanências não requerem um nível de protecção idêntico ao dos períodos de actividade, a proposta estabelece que os períodos de inactividade durante as permanências não correspondem a tempo de trabalho na acepção da directiva, salvo disposição expressa em contrário na legislação nacional, em convenções colectivas ou acordos entre parceiros sociais.
 16. Por fim, a proposta tem em conta a situação especial das empresas, designadamente as PME. Com efeito, o *opt-out* individual continuaria acessível às empresas que não dispõem de convenções colectivas nem de estruturas de representação do pessoal (essencialmente microempresas e pequenas empresas) e a possibilidade de fixação de um período de referência de um ano simplificaria a gestão do tempo de trabalho dos trabalhadores, permitindo ao mesmo tempo uma melhor adaptação às flutuações da procura.

IV. CONTEÚDO DA PROPOSTA

17. Propõem-se as seguintes alterações à Directiva 2003/88/CE.
18. *Artigo 2.º (Definições)*: As definições de “tempo de trabalho” e “período de descanso” permanecem inalteradas. A presente proposta insere duas novas definições: “tempo de permanência” e “período inactivo do tempo de permanência” que vêm juntar-se às definições existentes. Estas duas novas definições visam introduzir na directiva um conceito que não constitui propriamente uma terceira categoria de tempo a somar às outras duas, mas antes uma categoria que integra, em proporções diversas, as duas noções de “tempo de trabalho” e de “período de descanso”. O conceito de “tempo de permanência” que é proposto abrange as situações em que o trabalhador é obrigado a permanecer no local de trabalho.
19. *Novo artigo 2.º-A (Tempo de permanência)*: Na sequência da introdução das duas definições, este artigo visa definir o regime aplicável ao tempo de permanência e mais especificamente aos períodos inactivos do tempo de permanência. A proposta estabelece claramente que os períodos de inactividade durante o serviço de permanência não correspondem a tempo de trabalho, salvo disposição expressa em contrário na legislação nacional ou, em conformidade com a legislação e/ou as práticas nacionais, numa convenção colectiva ou num acordo entre parceiros sociais. Em relação aos períodos durante os quais o trabalhador exerce efectivamente as suas actividades ou funções, devem os mesmos ser considerados integralmente como tempo de trabalho na acepção da directiva.
20. *Artigo 16.º (Períodos de referência), alínea b)*: De acordo com esta alteração, o período de referência “standard” continua a ser de 4 meses. No entanto, os Estados-Membros poderão prolongar este período até um ano, sob reserva de consulta dos parceiros sociais interessados e do incentivo ao diálogo social sobre esta matéria. Fica igualmente claro que a duração do período de referência não pode nunca ser superior à duração do contrato de trabalho.
21. *Artigo 17.º (Derrogações), n.º 1 e 3*: Estas alterações devem ser lidas em conjugação com a alteração da alínea b) do artigo 16.º, a qual elimina a possibilidade de derrogação ao período de referência de quatro meses. Uma vez que a legislação nacional poderá fixar um período de referência de um ano, deixa de ser necessário prever derrogações que possam chegar a seis meses.
22. *Artigo 17.º (Derrogações) n.º 2*: Os artigos 3.º e 5.º estabelecem períodos de descanso diário e semanal de, respectivamente, 11 horas consecutivas por período de 24 horas e 24 horas mais as 11 horas de descanso diário para cada período de sete dias. É, porém, possível derrogar a estes dois artigos. Em caso de derrogação, deverá em princípio ser concedido aos trabalhadores um período de descanso compensatório. A presente alteração visa clarificar que os períodos de descanso compensatório devem ser garantidos num prazo razoável que não deverá nunca ultrapassar 72 horas.
23. *Artigo 18.º (Derrogações por via de convenções colectivas)*: Este artigo comporta também uma clarificação relativa aos descansos compensatórios (ver supra).
24. São suprimidos os primeiro e terceiro parágrafos do artigo 19.º e o n.º 2 do artigo 20.º Em ambos os casos, trata-se de acabar com as derrogações ao período de referência, tornadas obsoletas por força da alteração que é proposta à alínea b) do artigo 16.º

25. *Artigo 22.º, n.º1*: Estabelece as condições que os Estados-Membros devem respeitar para poderem não aplicar o artigo 6.º (duração máxima semanal do tempo de trabalho).

A derrogação à aplicação do artigo 6.º está condicionada pela autorização por convenção colectiva ou acordo celebrado entre parceiros sociais a nível adequado.

O texto prevê que esta obrigação de autorização por convenção colectiva não se aplique sempre que nenhuma convenção colectiva esteja em vigor e que não exista na empresa ou no estabelecimento em questão uma representação do pessoal habilitada a celebrar uma convenção colectiva ou ainda se não existir qualquer acordo neste domínio nos termos da legislação e/ou das práticas nacionais. Quando assim acontece, é suficiente o consentimento individual do trabalhador, nos termos das condições definidas.

A autorização por convenção colectiva ou acordo constitui uma condição necessária mas não suficiente. Com efeito, é sempre necessário o acordo do trabalhador. Em relação à situação precedente, as condições são agora definidas de uma forma mais clara e rigorosa. Assim, o acordo do trabalhador deve ser expresso por escrito, não deve ser dado no início da relação de trabalho ou durante o período de estágio, a sua validade é limitada, sendo fixado um limite máximo absoluto do número de horas de trabalho e concretizada a obrigatoriedade de elaboração de registos de presenças.

Proposta de

DIRECTIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

que altera a Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia e, nomeadamente, o n.º2 do artigo 137.º,

Tendo em conta a proposta da Comissão⁵,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu⁶,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões⁷,

Deliberando nos termos do procedimento previsto no artigo 251.º do Tratado⁸,

Considerando o seguinte:

- (1) O artigo 137.º do Tratado prevê que a Comunidade apoie e complete a acção dos Estados-Membros tendo em vista a melhoria do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores. As directivas aprovadas com base neste artigo deverão evitar impor disciplinas administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas.
- (2) A Directiva 2003/88/CE do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho⁹, fixa as prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho aplicáveis aos períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal, tempo máximo de trabalho semanal, férias anuais e a certos aspectos do trabalho nocturno, do trabalho por turnos e do ritmo de trabalho.
- (3) A Directiva 2003/88/CE previa o reexame antes de 23 de Novembro de 2003 de duas disposições. Trata-se do artigo 19.º e do n.º1 do artigo 22.º

⁵ JO C [...] de [...], p. [...].

⁶ JO C [...] de [...], p. [...].

⁷ JO C [...] de [...], p. [...].

⁸ JO C [...] de [...], p. [...].

⁹ 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, de 18.11.2003, p. 9.

- (4) Volvidos mais de dez anos após a adopção da Directiva 93/104/CE do Conselho¹⁰, a directiva inicial em matéria de organização do tempo de trabalho, torna-se agora necessário modernizar a legislação comunitária, a fim de melhor responder às novas realidades e necessidades, quer das entidades patronais, quer dos trabalhadores.
- (5) A conciliação do trabalho com a vida familiar constitui um elemento essencial para o cumprimento dos objectivos que a União fixou na Estratégia de Lisboa. Não só é propícia à criação de um clima de trabalho mais satisfatório, como também permite dar uma resposta mais adequada às necessidades dos trabalhadores, nomeadamente os que têm responsabilidades familiares. Várias alterações introduzidas na Directiva 2003/88/CE, designadamente em relação ao artigo 22.º, permitem maior compatibilidade entre trabalho e vida familiar.
- (6) Neste contexto, cabe aos Estados-Membros incentivar os parceiros sociais a celebrarem, a nível adequado, acordos que estabeleçam regras para melhor conciliar a vida profissional e familiar.
- (7) É necessário encontrar um novo equilíbrio entre a protecção da saúde e da segurança dos trabalhadores e a necessidade de mais flexibilidade na organização do tempo de trabalho, designadamente no que respeita ao tempo de permanência e, concretamente, aos períodos de inactividade durante o tempo de permanência.
- (8) As disposições relativas ao período de referência devem igualmente ser revistas, com o objectivo de simplificar o regime existente e adaptá-lo melhor às necessidades das empresas e dos trabalhadores.
- (9) A experiência adquirida com a aplicação do n.º1 do artigo 22.º mostra que a decisão final puramente individual de derrogação ao artigo 6.º da directiva pode colocar problemas no que se refere à protecção da saúde e da segurança dos trabalhadores, bem como à livre escolha do trabalhador.
- (10) Nos termos do n.º2 do artigo 138.º do Tratado, a Comissão consultou os parceiros sociais a nível comunitário sobre a possível orientação de uma acção comunitária nesta matéria.
- (11) Após a referida consulta, a Comissão entendeu que era desejável uma acção comunitária e consultou novamente os parceiros sociais a nível comunitário sobre o conteúdo da proposta prevista, nos termos do n.º3 do artigo 138.º do Tratado.
- (12) Nos termos desta segunda fase de consultas, os parceiros sociais não comunicaram à Comissão a sua vontade de dar início ao processo susceptível de conduzir à celebração de um acordo, conforme previsto no n.º4 do artigo 138.º do Tratado.
- (13) Atendendo a que o objectivo da acção preconizada, nomeadamente a modernização da legislação comunitária relativa à organização do tempo de trabalho, não pode ser suficientemente realizado pelos Estados-Membros, e pode, pois, ser melhor alcançado a nível comunitário, a Comunidade pode tomar medidas em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado. De acordo com o

¹⁰ 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, de 13.12.1993, p. 18.

princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente directiva não excede o que é necessário para alcançar aqueles objectivos.

- (14) A presente directiva respeita os direitos fundamentais e observa os princípios reconhecidos, nomeadamente, na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. A directiva visa em especial garantir o pleno respeito do direito a condições de trabalho justas e equitativas (artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia).
- (15) Em conformidade com o princípio de subsidiariedade e o princípio da proporcionalidade consagrados no artigo 5.º do Tratado, os objectivos da acção preconizada não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros, na medida em que se trata de alterar um acto comunitário em vigor,

ADOPTARAM A PRESENTE DIRECTIVA:

Artigo 1.º

A Directiva 2003/88/CE é alterada da seguinte forma:

- 1. No artigo 2.º são inseridos os seguintes números 1A e 1B:

“1A “tempo de permanência”: período durante o qual o trabalhador tem de estar presente no respectivo local de trabalho a fim de intervir, a pedido da entidade patronal, para exercer a sua actividade profissional ou as suas funções.

1B. “período inactivo do tempo de permanência”: período durante o qual o trabalhador está de permanência na acepção do n.º1A, mas não é chamado pela respectiva entidade patronal a exercer a sua actividade ou as suas funções.”

- 2. É inserido o seguinte artigo 2.º-A:

“Artigo 2.º-A

Tempo de permanência

O período inactivo do tempo de permanência não é considerado como tempo de trabalho, salvo disposição expressa em contrário na legislação nacional ou, nos termos da legislação e/ou das práticas nacionais, numa convenção colectiva ou num acordo entre parceiros sociais.

O período durante o qual o trabalhador exerce efectivamente as suas actividades ou as suas funções durante o tempo de permanência será sempre considerado como tempo de trabalho”.

- 3. No artigo 16.º, a alínea b) passa a ter a seguinte redacção:

“b) Para efeitos de aplicação do artigo 6.º (duração máxima do trabalho semanal), um período de referência não superior a quatro meses.

Todavia, os Estados-Membros poderão, por via legislativa ou regulamentar, por razões objectivas ou técnicas ou por motivos relacionados com a organização do trabalho, prolongar este período de referência até doze meses, sob reserva do respeito dos princípios gerais aplicáveis à protecção da saúde e da segurança dos trabalhadores, bem como sob reserva de uma consulta dos parceiros sociais interessados e de esforços para incentivar todas as formas pertinentes de diálogo social, incluindo a concertação se as partes assim o desejarem.

Sempre que o contrato de trabalho vigorar por um período inferior a um ano, o período de referência não pode ser superior à duração do contrato de trabalho.

Os períodos de férias anuais remuneradas, atribuídos nos termos do artigo 7.º, e os períodos de ausência por doença não serão tomados em consideração ou serão considerados neutros para cálculo da média;”

4. O artigo 17.º é alterado do seguinte modo:

a) no n.º1, “aos artigos 3.º a 6.º, 8.º e 16.º “ é substituído por “aos artigos 3.º a 6.º, 8.º e 16.º, alíneas a) e c)”.

b) No n.º2, “desde que sejam concedidos aos trabalhadores em causa períodos equivalentes de descanso compensatório “ é substituído por “desde que sejam concedidos aos trabalhadores em causa períodos equivalentes de descanso compensatório num prazo razoável que não poderá exceder 72 horas”.

c) No n.º3, na frase introdutória, “aos artigos 3.º a 4.º, 8.º e 16.º “ é substituído por “aos artigos 3.º a 4.º, 8.º e 16.º, alíneas a) e c)”.

d) O n.º5 é alterado do seguinte modo:

i) O primeiro parágrafo passa a ter a seguinte redacção:

“Nos termos do n.º2 do presente artigo, são permitidas derrogações ao artigo 6.º. no que respeita aos médicos em formação, de acordo com o disposto nos parágrafos segundo a sétimo do presente número”.

ii) O último parágrafo é suprimido.

5. No n.º18, terceiro parágrafo “desde que sejam concedidos aos trabalhadores em causa períodos equivalentes de descanso compensatório” é substituído por “desde que sejam concedidos aos trabalhadores em causa períodos equivalentes de descanso compensatório num prazo razoável que não poderá exceder 72 horas”.

6. O artigo 19.º passa a ter a seguinte redacção:

“Os Estados-Membros têm a faculdade, desde que respeitem os princípios gerais de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, de permitir que, por razões objectivas, técnicas ou de organização do trabalho, as convenções colectivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais fixem períodos de referência relativamente à duração máxima semanal do trabalho que não ultrapassem em caso algum doze meses”.

7. É suprimido o n.º2 do artigo 20.º
8. O artigo 22.º é alterado do seguinte modo:

a) O n.º1 passa a ter a seguinte redacção:

“1. Os Estados-Membros poderão não aplicar o disposto no artigo 6.º, desde que respeitem os princípios gerais da protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores. O recurso a esta faculdade deve, porém, estar expressamente previsto na convenção colectiva ou no acordo celebrado entre parceiros sociais a nível nacional ou regional ou em conformidade com a legislação e/ou as práticas nacionais, por via de convenções colectivas ou de acordos celebrados entre parceiros sociais a um nível adequado.

O recurso a esta faculdade também é possível, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, sempre que não houver convenção colectiva em vigor e que não exista na empresa ou no estabelecimento em questão uma representação do pessoal habilitada, nos termos da legislação e/ou das práticas nacionais, a celebrar uma convenção colectiva ou um acordo entre parceiros sociais neste domínio.

b) É aditado o seguinte número 1A:

“1A Os Estados-Membros que fizerem uso da faculdade prevista no n.º1 deverão sempre tomar as medidas necessárias para garantir que:

a) Nenhuma entidade patronal exija a um trabalhador que trabalhe mais de 48 horas durante um período de sete dias, calculado como média do período de referência mencionado na alínea b) do artigo 16.º, a menos que tenha obtido o acordo escrito do trabalhador para efectuar esse trabalho. A validade de um tal acordo não poderá ser superior a um ano, renovável. Um acordo dado aquando da assinatura do contrato individual de trabalho ou durante qualquer período de estágio seja considerado nulo e sem efeitos;

b) Nenhum trabalhador possa ser prejudicado pelo facto de não estar disposto a efectuar esse trabalho;

c) Nenhum trabalhador possa trabalhar mais de 65 horas por semana, salvo disposição expressa em contrário em convenção colectiva ou acordo celebrado entre parceiros sociais;

d) A entidade patronal disponha de registos actualizados de todos os trabalhadores que efectuem esse trabalho e do número de horas efectivamente trabalhadas;

e) Os registos sejam postos à disposição das autoridades competentes, que podem proibir ou restringir, por razões de segurança e/ou de saúde dos trabalhadores, a possibilidade de ultrapassar o período máximo semanal de trabalho;

f) A entidade patronal, a pedido das autoridades competentes, forneça às mesmas informações sobre as anuências dos trabalhadores no sentido de efectuarem um trabalho que ultrapasse 48 horas durante um período de sete dias, calculado como média do período de referência mencionado na alínea b) do artigo 16.o, assim como sobre as horas efectivamente prestadas por esses trabalhadores.”

9. É inserido o seguinte artigo 24º-A:

“Artigo 24.º-A

Relatório de aplicação

Nos cinco anos subsequentes à data prevista no artigo 3.º da presente directiva, a Comissão dará conta ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu da aplicação das disposições da presente directiva, em especial dos n.º1 e 2 do artigo 22.º e, se for o caso, das propostas que reputar adequadas com vista, designadamente, se a considerar oportuna, à supressão gradual desta disposição.”

Artigo 2.º

Os Estados-Membros determinam o regime das sanções aplicáveis às violações das disposições nacionais adoptadas em aplicação da presente directiva e tomam todas as medidas necessárias para garantir a implementação das mesmas. As sanções decididas devem ser efectivas, proporcionadas e dissuasivas. Os Estados-Membros notificarão à Comissão as referidas disposições, bem como qualquer posterior modificação das mesmas, até à data prevista no artigo 3.º Os Estados-Membros assegurarão especialmente que os trabalhadores e/ou os seus representantes disponham de processos adequados para garantir o cumprimento das obrigações previstas na presente directiva.

Artigo 3.º

Os Estados Membros adoptarão as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para darem cumprimento à presente directiva até [--], ou assegurarão que os parceiros sociais introduzam, por via de acordo, as disposições necessárias, devendo os Estados Membros tomar todas as disposições necessárias que lhes permitam estar, em qualquer momento, em condições de garantir os resultados impostos pela presente directiva. Do facto informarão imediatamente a Comissão.

Quando os Estados-Membros adoptarem essas disposições, estas deverão incluir uma referência à presente directiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. As modalidades dessa referência serão estabelecidas pelos Estados-membros.

Artigo 4.º

A presente directiva entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia*.

Artigo 5.º

Os Estados-Membros são os destinatários da presente directiva.

Feito em Bruxelas, em [...]

Pelo Parlamento Europeu
O Presidente
[...]

Pelo Conselho
O Presidente
[...]