



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 01.12.2000
COM(2000) 787 final

RELATÓRIO DA COMISSÃO

Situação relativa à transposição da Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, referente a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho

("Directiva relativa ao tempo de trabalho")

RELATÓRIO DA COMISSÃO

Situação relativa à transposição da Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, referente a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho

("Directiva relativa ao tempo de trabalho")

1. INTRODUÇÃO

Observações de carácter geral

O presente relatório apresenta uma abordagem global das medidas tomadas pelos Estados-Membros para transpor a Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho (a seguir designada "directiva relativa ao tempo de trabalho")¹. A maioria dos Estados-Membros transpôs a referida directiva através de um grande número de actos legislativos e/ou administrativos e, sempre que necessário, através de convenções colectivas (ver Anexo). Deste modo, é impossível propor uma análise detalhada e exaustiva de todas as medidas de transposição nacionais no âmbito do presente relatório, que se limita a um exame geral da situação nos Estados-Membros.

Os Estados-Membros deviam transpor a directiva relativa ao tempo de trabalho até 23 de Novembro de 1996 o mais tardar. No entanto, apenas a Alemanha, Suécia, Finlândia, Espanha e os Países Baixos comunicaram as suas medidas de transposição à Comissão antes do termo do prazo. A França e a Itália ainda não comunicaram oficialmente à Comissão as respectivas medidas de transposição². Assim, a análise das medidas tomadas por estes dois Estados-Membros não se baseia em informações directamente prestadas pelas autoridades destes países.

Em Março de 1994, o Reino Unido interpôs um recurso de anulação da directiva relativa ao tempo de trabalho no âmbito do artigo 230º do Tratado invocando a suposta ausência de fundamento jurídico desta. Com efeito, o Reino Unido considerava não existir qualquer prova científica indicando que a directiva é uma medida destinada a proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores nos termos do artigo 118º-A (actualmente, após alteração, artigo 137º) do Tratado. Além disso, segundo o Reino Unido a directiva não respeita os princípios de subsidiariedade e de proporcionalidade e o Conselho abusou dos seus poderes dado que, na opinião do Reino Unido, a directiva inclui medidas sem qualquer relação com os seus eventuais objectivos. No seu acórdão de 18 de Novembro de 1996 (processo C-84/94), o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias revogou a segunda frase do artigo 5º da directiva mas rejeitou o resto do pedido.

¹ JO L 307 de 13.12.1993, p.18.

² A Itália e a França foram condenadas pelo Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias por não terem adoptado as medidas de transposição da directiva (Processo C-386/98, Comissão contra República de Itália, acórdão proferido em 9 de Março de 2000 e Processo C-46/99, Comissão contra França, acórdão proferido em 8 de Junho de 2000).

Até à data, foram apresentados ao Tribunal de justiça das Comunidades Europeias quatro processos para uma decisão prejudicial nos termos do artigo 234º do Tratado. Dois processos (C-303/98 SIMAP v Conselleria de Sanidad de la Consumo do Generalidad Valenciana e C-241/99 Confederación Intersindical Galega (C.I.G) c/Servicio Galego de Saude (SERGAS) dizem respeito sobretudo à definição da noção de "tempo de trabalho" utilizada pela directiva no contexto das actividades de prevenção do pessoal médico de emergência³. O terceiro processo (C-173/99 The Queen v/Secretary of State for Trade and Industry) refere-se à possibilidade de instaurar uma duração de trabalho mínima para beneficiar das férias anuais previstas pelo artigo 7º da Directiva, enquanto que o quarto processo (C-133/00 J.R. Bowden e.o. v Tuffnells Parcels Express Ltd.) diz respeito ao âmbito de aplicação das derrogações previstas no artigo 1º (nº3) da directiva.

De uma forma geral, existe conformidade entre as medidas nacionais adoptadas e a directiva. Contudo, no presente relatório, a Comissão gostaria de chamar a atenção em relação a vários aspectos problemáticos.

Interacção com a Directiva do Conselho 89/391/CEE

No artigo 1º, nº 4, a directiva relativa ao tempo de trabalho faz uma alusão importante à Directiva 89/391/CE do Conselho, de doze de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho⁴:

"O disposto na Directiva 89/391/CEE é integralmente aplicável às áreas referidas no nº 2, sem prejuízo de disposições mais restritivas e/ou específicas contidas na presente directiva. "

A este respeito, a Comissão sublinha em especial a importância dos artigos 1º (âmbito de aplicação), 3º (definições), 7º (serviços de protecção e de prevenção) e 11º (consulta e participação dos trabalhadores) da Directiva 89/391/CEE.

Sectores excluídos e Derrogações

A directiva referente ao tempo de trabalho é um instrumento de direito comunitário relativamente complexo. Nomeadamente, as derrogações ao artigo 17º podem causar dificuldades na compreensão da directiva. Assim, parece oportuno analisar de forma resumida as "derrogações" autorizadas, sublinhando serem distintas das "exclusões" do artigo 1º, nº 3, da directiva.

A directiva é aplicável a todos os sectores de actividade, privados ou públicos, na acepção do artigo 2º da Directiva 89/391/CEE, sem prejuízo do disposto no artigo 17º da presente directiva, com excepção dos transportes aéreos, ferroviários, rodoviários, marítimos, da navegação interna, da pesca marítima e de outras actividades no mar, bem como das actividades dos médicos em formação ("sectores excluídos").

O artigo 17º da directiva relativa ao tempo de trabalho possibilita que os Estados-Membros estabeleçam derrogações a determinados artigos da directiva de acordo com condições precisas e, se for caso disso, com meios específicos. Através da derrogação é possível conservar os princípios enunciados na directiva ao mesmo tempo que se permite uma certa

³ O Tribunal proferiu o seu acórdão neste processo em 3 de Outubro de 2000, ver a seguir, Secção 3, "Definições".

⁴ JO L 183 de 29.6.1989, p.1.

flexibilidade na aplicação dos mesmos. Distinguem-se principalmente três tipos de derrogações:

1) O artigo 17º, nº 1, permite estabelecer derrogações aos artigos 3º, 4º, 5º, 6º, 8º e 16º 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. A directiva menciona três actividades que podem beneficiar desta derrogação. Esta lista não é exaustiva mas deve ser interpretada de maneira *restritiva*.

2) O artigo 17º, nº 2, permite prever derrogações aos artigos 3º, 4º, 5º, 8º e 16º com base num conjunto de critérios expostos em detalhe na directiva e exemplificado. Tais derrogações são admitidas, 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) O artigo 17º, nº 3, permite derrogar o disposto nos artigos 3º, 4º, 5º, 8º e 16º através de convenções colectivas ou de acordos celebrados entre parceiros sociais. Para respeitar os mecanismos de concertação social, os Estados-Membros podem autorizar tais derrogações ao nível *colectivo* adequado. Tal como acontece no artigo 17º, nº 2, estas derrogações só são permitidas 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 destes períodos de descanso compensatório, seja concedida aos trabalhadores em causa uma protecção adequada.

Desenvolvimentos recentes no sentido de serem abrangidos os sectores "excluídos"

Em 18 de Novembro de 1998, a Comissão adoptou um conjunto de propostas destinadas a abranger os sectores excluídos da directiva nos termos do artigo 1º, nº3⁵. Com base nas propostas de 21 de Junho de 1999⁶ foi adoptada a Directiva 99/63/CE do Conselho 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). Além disso, em 22 de Junho de 2000, o Parlamento Europeu e o Conselho adoptaram a Directiva 2000/34/CE que altera a Directiva 93/104/CE do Conselho relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho a fim de abranger os sectores e actividades excluídos da referida directiva.⁷ Finalmente, em 23 de Junho de 2000, a Comissão adoptou uma Proposta de Directiva do Conselho respeitante ao Acordo Europeu sobre a organização do tempo de trabalho do pessoal móvel da aviação civil celebrado por Associação das Companhias Aéreas Europeias (AEA), European Transport Workers' Federation (ETF), European Cockpit Association (ECA), European Regions Airline Association (ERA) e International Air Carrier Association (IACA).⁸ O Conselho chegou a um acordo político em relação a esta proposta em 17 de Outubro de 2000.

Pode ser de alguma utilidade a apresentação de um breve resumo das alterações introduzidas na directiva sobre o tempo de trabalho, apesar de a directiva só entrar em vigor em 1º de Agosto 2003 (2004 para os médicos em formação). A Directiva 2000/34/CE tem como

⁵ COM (1998) 662 final.

⁶ JO L 167 de 2.7.1999, p.33

⁷ JO L 195 de 1.8.2000, p. 41.

⁸ COM 382 final de 23 de Junho de 2000.

objectivo garantir que todos os trabalhadores não móveis que integram os sectores excluídos possam estar abrangidos pela directiva relativa ao tempo de trabalho e introduzir alterações nesta última directiva no sentido de nela serem incluídos os médicos em formação, os trabalhadores dos sectores marítimo e ferroviário. As alterações visam assegurar igualmente que os trabalhadores móveis dos transportes aéreos, rodoviários e da navegação interna tenham direito a um período de descanso adequado, quatro semanas de férias anuais pagas e a uma limitação do tempo de trabalho a uma média de 48 horas semanais (tal como está previsto na Directiva 93/104/CE). Os trabalhadores da pesca marítima estarão sujeitos a disposições específicas em matéria de tempo de trabalho.

A organização do tempo de trabalho dos marítimos é abrangida pela Directiva 99/63/CE do Conselho. Além disso, está previsto que as disposições da proposta relativa ao pessoal móvel da aviação civil tenham um carácter especial em relação às disposições de natureza mais genérica que alteram a directiva sobre o tempo de trabalho.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO DA DIRECTIVA (ARTIGO 1º)

O artigo 1º, nº 2, define o âmbito de aplicação *material* da directiva. Esta é aplicável:

- aos períodos mínimos de descanso diário, semanal e anual bem como aos períodos de pausa e à duração máxima do trabalho semanal;
e
- a certos aspectos do trabalho nocturno, do trabalho por turnos e do ritmo de trabalho.

Tal como foi referido, a directiva é aplicável a todos os sectores de actividade, privados ou públicos, na acepção do artigo 2º da Directiva 89/391/CEE, com excepção dos transportes aéreos, ferroviários, rodoviários, marítimos, da navegação interna, da pesca marítima e de outras actividades no mar, bem como das actividades dos médicos em formação.

O artigo 2º da Directiva 89/391/CEE prevê que:

"1. A presente 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..).

2. A presente directiva 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."

O facto de o âmbito de aplicação da directiva excluir determinados sectores e actividades não significa necessariamente que todos os Estados-Membros os tenham excluído do âmbito de aplicação da sua legislação nacional. Apenas a Grécia e o Reino Unido excluíram todos estes sectores e actividades do âmbito de aplicação das medidas de transposição nacionais enquanto muitos outros Estados-Membros excluíram apenas alguns sectores ou só uma parte dos trabalhadores de um determinado sector.

No que diz respeito ao âmbito de aplicação pessoal, a directiva relativa ao tempo de trabalho utiliza a noção de "trabalhador". Contudo, esta noção não é definida nesta directiva, mas no artigo 3º da Directiva 89/391/CEE, que estabelece que um trabalhador é:

- "qualquer pessoa ao serviço de uma entidade patronal e bem assim os estagiários e os aprendizes, com excepção dos empregados domésticos"

enquanto que uma entidade patronal é:

- "qualquer pessoa singular ou colectiva que seja titular da relação de trabalho com o trabalhador e responsável pela empresa e/ou pelo estabelecimento".

A grande maioria dos Estados-Membros aplicam a sua legislação na matéria por um lado aos assalariados "tradicionais" com um contrato de trabalho tal como é definido pela legislação e pelas práticas nacionais e, por outro lado, aos funcionários públicos. Contudo, nem todos os Estados-Membros notificaram as respectivas medidas nacionais tomadas relativas aos funcionários públicos. No Reino Unido, o âmbito de aplicação das disposições relativas ao tempo de trabalho já não se restringe aos assalariados com um contrato de trabalho⁹.

Em alguns Estados-Membros, outras categorias de trabalhadores diferentes daqueles que trabalham nos sectores e actividades excluídos referidos no artigo 1º, nº 3, da directiva foram totalmente excluídos do âmbito de aplicação das disposições legais de transposição. Estes trabalhadores podem em certos casos ser abrangidos pelo artigo 17º, nº 1, da directiva. No entanto, o artigo 17º, nº 1, permite estabelecer derrogações aos artigos 3º, 4º, 5º, 6º, 8º e 16º, mas faz referência ao cumprimento dos princípios gerais de protecção da segurança e saúde dos trabalhadores.

A Bélgica exclui do âmbito de aplicação das disposições relativas ao tempo de trabalho e aos períodos de descanso os trabalhadores ao serviço de feirantes, os trabalhadores que desempenhem uma função de direcção ou de confiança, as pessoas empregues pelo governo central mediante contrato de trabalho, os médicos, os veterinários e os dentistas (embora esta categoria de trabalhadores tenha direito a férias anuais).

Na Alemanha, os quadros (*leitende Angestellte*) não são abrangidos pela legislação relativa ao tempo de trabalho e aos períodos de descanso. A isenção relativa a esta categoria é de natureza geral. Considerações semelhantes são aplicáveis à categoria dos quadros da administração pública e dos médicos especialistas, ambos isentos da aplicação da referida lei. Contudo, estes trabalhadores beneficiam da aplicação de disposições relativas a férias anuais remuneradas.

Em Espanha, o âmbito de aplicação das medidas nacionais de aplicação exclui os quadros superiores com um contrato de trabalho. Além disso, os serviços médicos públicos de urgência em algumas comunidades autónomas de Espanha não são abrangidos pelas disposições legislativas gerais sobre o tempo de trabalho e os períodos de descanso. Não é

⁹ O dispositivo legal sobre o tempo de trabalho do Reino Unido (UK Working Time Regulations) refere-se a "trabalhadores", ou seja aos assalariados com um contrato de trabalho, mas também aos indivíduos que possuem qualquer outro contrato, quer seja explícito ou implícito, e (se é explícito) quer seja verbal ou escrito, em virtude do qual o indivíduo se compromete a efectuar ou realizar pessoalmente qualquer trabalho ou serviço para outro contratante cujo estatuto não é, por força do contrato, o de um cliente ou comprador que exerce a mesma profissão ou que trabalha numa empresa do mesmo sector que a do indivíduo.

clara a definição relativa a que disposições sobre o tempo de trabalho são aplicáveis aos outros ramos do sector público em Espanha¹⁰.

Em Itália, os dirigentes das empresas, representantes comerciais e os serviços e administrações públicas são excluídos do âmbito de aplicação da legislação geral sobre o tempo de trabalho e os períodos de descanso.

Os Países Baixos excluem da maioria das disposições relativas ao tempo de trabalho e aos períodos de descanso, entre outros, os quadros, investigadores científicos, médicos especialistas e não especialistas, médicos que trabalhem em casas de saúde, especialistas do ambiente e dentistas.

A Áustria exclui igualmente de forma explícita os quadros (*leitende Angestellte*) da aplicação da legislação em matéria de tempo de trabalho e de períodos de descanso.

Na Finlândia, as três categorias mencionadas no artigo 17º, nº 1, da directiva foram totalmente excluídas do âmbito de aplicação da legislação em matéria de tempo de trabalho e de períodos de descanso. Trata-se em primeiro lugar dos assalariados que dirigem empresas ou que trabalham de maneira autónoma e que podem ser equiparados directamente a chefes de empresas; em segundo lugar, os trabalhadores que desempenham funções em cerimónias religiosas em igrejas e em comunidades religiosas (por exemplo os eclesiásticos e os organistas); por último, os trabalhadores que exercem tarefas no respectivo domicílio ou noutro lugar em condições em que não se possa considerar que compete à entidade empregadora controlar a organização do seu horário de trabalho.

O direito sueco exclui do âmbito de aplicação da legislação relativa ao tempo de trabalho os assalariados com funções de quadro ou equiparadas.

A legislação britânica abrange uma categoria de trabalhadores cujo tempo de trabalho é parcialmente medido ou pré-definido ou não pode ser definido pelo trabalhador, sendo tal a especificidade da actividade profissional que, mesmo sem ser obrigado pela entidade patronal, o trabalhador pode igualmente trabalhar durante um período não medido nem pré-definido ou que ele próprio não possa determinar. Os limites estabelecidos para a duração do trabalho e o trabalho nocturno não são aplicáveis a estes trabalhadores. Não parece ser muito clara a determinação dos contornos desta categoria de trabalhadores em relação à directiva.

3. DEFINIÇÕES (ARTIGO 2º)

O artigo 2º, nº 1, da directiva define o tempo de trabalho como " qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua actividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional."

O artigo 2º, nº 2, define o período de descanso como " qualquer período que não seja tempo de trabalho."

¹⁰ No seu acórdão no processo SIMAP (303/98), o TJCE estabeleceu que uma actividade como a de um médico que trabalha em serviços médicos de urgência é abrangida pela directiva sobre o tempo de trabalho.

Geralmente, as medidas nacionais de transposição tendem a reproduzir no mínimo as definições da directiva relativa ao "tempo de trabalho" e "período de descanso". Contudo, em muitos Estados-Membros a definição do tempo de trabalho em vigor parece ser mais favorável aos trabalhadores do que a da directiva. A legislação de alguns Estados-Membros, tais como a Suécia e a Dinamarca, não contém definições explícitas sobre o tempo de trabalho ou o período de descanso dado estas noções serem tradicionalmente estabelecidas por convenções colectivas e/ou pela jurisprudência. No entanto, estes dois Estados-Membros possuem disposições relativas às categorias intermédias como as actividades de prevenção, a duração das deslocações, etc.. Por conseguinte, pode concluir-se que, nestes Estados-Membros, estas noções são definidas através da prática e dos hábitos nacionais.

A maior parte dos Estados-Membros prevêem disposições para categorias intermédias (disponibilidade, actividades de guarda, etc..) que não são definidas pela directiva. Estes períodos intermédios distinguem-se pelo facto de o assalariado não executar um trabalho, mas dever estar disponível para trabalhar se tal for necessário. As diferenças entre as categorias intermédias estão ligadas ao grau de disponibilidade que o assalariado deve apresentar perante a entidade empregadora: o assalariado deve estar permanentemente disponível ? Deve permanecer no seu local de trabalho ou pode encontrar-se num local à sua escolha ? Estas diferentes noções podem ser estabelecidas de maneira variável de acordo com os Estados-Membros.

No processo SIMAP (C-303/98), O Tribunal de Justiça das comunidades Europeias determinou que o tempo de guarda dos médicos passado em serviços médicos de urgência públicos, no regime da presença física no estabelecimento, deve ser considerado com tempo de trabalho e, eventualmente, como horas extraordinárias na acepção da directiva sobre o tempo de trabalho. De acordo com o Tribunal se os médicos apenas estão obrigados a estar acessíveis permanentemente, apenas o tempo relacionado com a prestação efectiva dos serviços de urgência deve ser considerado como tempo de trabalho¹¹.

O período nocturno é definido como " qualquer período de pelo menos sete horas, tal como definido na legislação nacional e que inclua sempre o intervalo entre as vinte e quatro horas e as cinco horas ".

Um trabalhador nocturno é definido como " qualquer trabalhador que execute durante o período nocturno pelo menos três horas do seu tempo de trabalho diário executadas normalmente " qualquer trabalhador susceptível de realizar durante o período nocturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, definida segundo o critério do Estado-Membro em causa pela legislação nacional, após consulta aos parceiros sociais ou por convenções colectivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais a nível nacional ou regional. "

Nem todos os Estados-Membros adoptaram estas duas definições porque a estrutura das disposições relativas ao trabalho nocturno difere frequentemente da directiva. Deste modo, a maior parte das legislações nacionais integram uma definição de "período nocturno" mas não efectuam necessariamente a distinção entre um "trabalhador" e um "trabalhador nocturno".

De acordo com a legislação belga, o trabalho nocturno é efectuado entre as vinte horas e as seis horas. Esta definição é clarificada por um Decreto Real que descreve as situações nas quais as disposições em matéria de tempo de trabalho são aplicáveis ao trabalho nocturno.

¹¹ A Comissão está a estudar o impacto do acórdão do Tribunal sobre as disposições dos Estados-Membros no que diz respeito às prestações em serviço de guarda.

Na Dinamarca, as noções de período nocturno e de trabalhador nocturno apenas são definidas através de convenções colectivas. As informações de que dispõe a Comissão não permitem uma análise detalhada da situação na Dinamarca.

A Alemanha estabelece que o período nocturno é aquele que decorre entre as vinte e três horas e as seis horas (das vinte e duas horas às cinco horas em relação às padarias), sendo trabalho nocturno qualquer tipo de trabalho que compreenda mais de duas horas de trabalho durante a noite. Os trabalhadores nocturnos são os que, em conformidade com o seu horário de trabalho, exercem a sua actividade geralmente à noite no âmbito de um trabalho por turnos ou que trabalham à noite quarenta e oito dias por ano no mínimo.

Na Grécia, o período nocturno consiste em todo e qualquer período de oito horas que tenha início às vinte e duas horas e que termine às seis horas. O trabalhador nocturno é definido da mesma forma que o trabalhador que cumpra pelo menos três horas do seu tempo de trabalho diário durante um período nocturno, ou qualquer trabalhador que deva efectuar um trabalho nocturno durante pelo menos setecentas e vinte e seis horas do respectivo tempo de trabalho anual, salvo no caso de as convenções colectivas ou de outros dispositivos legais estabelecerem um número de horas menos elevado. O cálculo do número de horas supracitado tem em conta o tempo de trabalho total diário do trabalhador, na condição de este horário incluir pelo menos três horas do período compreendido entre a meia-noite e as cinco horas, qualquer que seja a hora do início e do termo do trabalho por turnos, e na condição de a duração do trabalho ser no mínimo de sete horas consecutivas.

Em Espanha, é trabalho nocturno todo aquele que se efectue entre as vinte e duas horas e as seis horas, bem como qualquer trabalho relativamente ao qual uma determinada percentagem seja efectuada durante o período nocturno; sendo esta percentagem de um terço do número total de horas de trabalho. Um trabalhador nocturno é todo aquele trabalhador que normalmente cumpra pelo menos três horas do seu horário de trabalho diário durante um período nocturno (ou seja entre as vinte e duas horas e as seis horas), bem como qualquer trabalhador susceptível de realizar pelo menos um terço do seu tempo de trabalho anual durante um período nocturno.

Em França, qualquer trabalho realizado entre as vinte e duas horas e as cinco horas é considerado como trabalho nocturno. Contudo, as convenções colectivas podem prever um período de sete horas consecutivas, entre as vinte e duas horas e as sete horas, em substituição do período supracitado. Embora o período seja mais extenso, neste caso é possível optar. A aplicação desta derrogação está sujeita quer à conclusão de um novo acordo na empresa ou no estabelecimento quer à autorização da inspecção do trabalho.

Na Irlanda, a noção de período nocturno designa o período compreendido entre a meia-noite e as sete horas; o trabalho nocturno é o trabalho realizado durante o período nocturno. Os trabalhadores nocturnos são definidos de duas maneiras: por um lado, os assalariados que cumprem habitualmente pelo menos três horas do seu tempo de trabalho diário durante um período nocturno; por outro lado, os trabalhadores cujas horas de trabalho efectuadas em cada ano durante o período nocturno forem superiores ou iguais a 50% do número total de horas de trabalho.

Em Itália, não existe uma definição geral de período nocturno ou de trabalhador nocturno, excepto para as actividades realizadas por aprendizes.

No Luxemburgo, a lei não estabelece nenhuma definição de trabalho nocturno nem de trabalhadores nocturnos devido à ausência de dispositivos legais de carácter geral sobre o

trabalho nocturno. Contudo, a *Nachtschwerarbeitsgesetz*, que se aplica em determinadas condições, inclui uma definição de trabalho nocturno, nos termos da qual, este tipo de trabalho é efectuado durante um período mínimo de seis horas entre as vinte e duas e as seis horas. Ver também o ponto 9.

Nos Países Baixos, o trabalho nocturno é o trabalho realizado durante a totalidade ou uma parte do período compreendido entre a meia-noite e as seis horas.

A Áustria não conhece disposições gerais sobre o trabalho nocturno. Consequentemente, neste Estado, as noções de trabalho nocturno e de trabalhador nocturno não se encontram definidas.

Em Portugal, o trabalho nocturno é aquele que é prestado durante sete horas no mínimo e onze horas no máximo, nomeadamente entre a meia noite e as cinco horas. O período de trabalho nocturno deve ser definido através de convenções colectivas nos termos da definição supramencionada. Na ausência de convenção colectiva, considera-se que o período de trabalho nocturno tem início às vinte horas e termina às sete horas.

Na Finlândia, o trabalho nocturno é definido da mesma forma que o trabalho realizado entre as vinte e três horas e as seis horas. A expressão "trabalhador nocturno" não é definida explicitamente na legislação, que, no entanto, indica que o trabalho prestado durante o turno da noite é considerado como trabalho por turnos quando pelo menos três horas são efectuadas durante o período compreendido entre as vinte e três horas e as seis horas.

Na Suécia, os termos "noite" e "trabalho nocturno" não são objecto de uma definição na legislação geral relativa ao tempo de trabalho, mas são definidos na regulamentação da Direcção Nacional sobre segurança, e saúde no trabalho. As definições são conformes às da directiva. A legislação geral relativa ao tempo de trabalho inclui uma disposição referente ao período de descanso nocturno, que é definido como o período compreendido entre a meia-noite e as cinco horas.

No Reino Unido, considera-se que o período nocturno é aquele que decorre entre as vinte e três horas e as seis horas, podendo esta regra ser alterada nos limites indicados (por exemplo, entre as vinte e duas horas e as cinco horas ou da meia-noite às sete horas) através de convenção. O trabalhador nocturno é aquele que efectua habitualmente três horas, pelo menos, do seu tempo de trabalho diário durante o período nocturno ou que é suposto prestar durante o período nocturno, pelo menos, a proporção do seu tempo de trabalho anual mencionada por contratação colectiva. Na acepção da primeira parte da definição (a)), considera-se que o trabalhador trabalha normalmente se as referidas horas forem prestadas durante a maior parte dos dias em que trabalha.

As noções de trabalhador por turnos e de trabalho por turnos em vigor nos diferentes Estados-Membros não são abordadas no presente documento devido às disposições relativamente pouco numerosas aplicáveis a estes trabalhadores no âmbito da directiva.

4. PERÍODO DE DESCANSO DIÁRIO (ARTIGO 3º)

O artigo 3º da directiva prevê um período mínimo de descanso de onze horas consecutivas por cada período de vinte e quatro horas. São permitidas derrogações ao artigo 3º nos três casos supra-referidos.

Na Bélgica, os trabalhadores devem beneficiar de um período de descanso de onze horas consecutivas em cada período de vinte e quatro horas. Contudo, as disposições referentes ao descanso diário não se aplicam aos feirantes, representantes comerciais, médicos, veterinários e dentistas.

Na Dinamarca, a principal regra em vigor é a de que o tempo de trabalho deve ser fixado de forma a que os assalariados possam dispor de um período de descanso de, pelo menos, onze horas consecutivas em cada período de vinte e quatro horas.

Na Alemanha, os assalariados devem poder beneficiar de um período de descanso ininterrupto de, pelo menos, onze horas após o seu período de trabalho diário. Em algumas empresas, ao período de descanso diário pode ser subtraída uma hora na condição de esta redução ser compensada por um novo período de descanso de doze horas relativo a um período de referência de quatro semanas ou um mês. A legislação alemã sobre o sector público não prevê explicitamente qualquer período de descanso diário para os funcionários públicos. Contudo, em semelhantes casos, o período de descanso diário pode ser subtraído ao tempo de trabalho máximo definido, o que garante um período de descanso diário de onze horas no mínimo.

A Grécia prevê que, para cada período de vinte e quatro horas, a duração mínima do período de descanso não pode ser inferior a doze horas consecutivas. Contudo, é possível derrogar esta disposição de acordo com os limites fixados pela directiva.

De acordo com a legislação espanhola, devem decorrer, pelo menos, doze horas entre o final de um dia de trabalho e o início do seguinte. Para garantir o cumprimento deste intervalo, a legislação espanhola prevê igualmente que o número de horas de trabalho normal efectivamente prestadas não exceda nove horas, podendo, no entanto, a distribuição das horas de trabalho ser diferente de acordo com o estabelecido em negociação colectiva. Mas, mesmo neste caso, deve ser respeitado o período mínimo de descanso entre os dias de trabalho.

Em França, qualquer assalariado pode usufruir de um período de descanso diário de, pelo menos, onze horas consecutivas. É possível derrogar esta regra de acordo com determinados limites através de convenção colectiva.

Na Irlanda, a legislação prevê um período mínimo de descanso de onze horas relativamente a cada período de vinte e quatro horas, só sendo permitidas derrogações em determinados casos.

Em Itália, não existe qualquer disposição legal que fixe o período de descanso diário.

No Luxemburgo o número normal de horas de trabalho não pode exceder as oito horas diárias, sendo, no entanto, esta regra passível de derrogação. A legislação luxemburguesa autoriza períodos de descanso diário mais curtos dos que os referidos na directiva.

Os Países Baixos o empregador deve organizar o trabalho de modo a que os trabalhadores disponham de um período de descanso de onze horas consecutivas por cada período de vinte e quatro horas. Este período de descanso pode ser reduzido a oito horas consecutivas por cada período de vinte e quatro horas, mas não mais de uma vez por semana. Esta derrogação visa permitir as mudanças de turnos nas empresas em que este tipo de regime exista e, quando sejam prestadas horas extraordinárias, que se evite o prolongamento do período de descanso, o que forçaria o turno a seguinte a iniciar o seu trabalho mais tarde.

Na Áustria, a regra principal é que a entidade empregadora não pode obrigar o trabalhador a trabalhar durante as onze horas seguintes ao termo do tempo de trabalho diário. O tempo de

trabalho diário é definido em relação a um período de trabalho ininterrupto de vinte e quatro horas, sendo admitidas derrogações a esta regra principal em certos casos.

Portugal (Lei n° 21/96) prevê um intervalo mínimo de doze horas entre cada jornada de trabalho normal. O intervalo mínimo de doze horas entre cada jornada de trabalho normal apenas se aplica às empresas que, aquando da entrada em vigor da legislação portuguesa, possuíam um horário de trabalho superior a quarenta horas semanais, tendo sido obrigados pela lei a limitá-lo a quarenta horas semanais. A Lei n° 73/98 completa o referido instrumento legal, estabelecendo que entre períodos normais de trabalho diário é garantido aos trabalhadores um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários consecutivos de trabalho.

Na Finlândia, os trabalhadores devem beneficiar de um período de descanso seguido mínimo de onze horas durante as vinte e quatro horas que se seguem imediatamente após o início do trabalho por turnos. Estão previstas excepções a esta regra em onze casos concretos. É permitida uma derrogação temporária a esta regra principal em sete casos concretos relativamente a três períodos consecutivos de descanso diário no máximo, sendo, então, concedido um descanso compensatório. Podem igualmente ser estabelecidas excepções à referida regra através de convenções colectivas concluídas a nível nacional ou de acordos entre a entidade empregadora e os representantes dos trabalhadores. Neste último caso, os trabalhadores interessados devem expressar o seu acordo.

A Suécia não inclui qualquer medida que possa considerar-se conforme ao artigo 3° da directiva. Apesar de esta matéria poder ser disciplinada através de convenções colectivas, de acordo com as informações de que dispõe a Comissão, as referidas convenções raramente integram disposições explicitamente ligadas ao período de descanso diário. Por conseguinte, a questão consiste em saber se, apesar de tudo, se pode esperar que os tribunais adoptem o princípio do direito ao período de descanso diário, nos termos da directiva relativa ao tempo de trabalho, considerando provavelmente como nulas e sem qualquer efeito uma cláusula que obrigue o trabalhador a trabalhar mais de onze horas. Contudo, não existe nenhuma regra específica.

O dispositivo legal sobre o tempo de trabalho no Reino Unido reproduz o artigo da directiva, estabelecendo que qualquer trabalhador adulto tem direito, por cada período de vinte e quatro horas durante o qual trabalha para a respectiva entidade empregadora, a um período de descanso mínimo de onze horas consecutivas, sendo autorizadas derrogações em alguns casos.

5. PAUSAS (ARTIGO 4°)

O artigo 4° prevê que no caso de o período de trabalho diário ser superior a seis horas, todos os trabalhadores beneficiem de pausas, cujas modalidades, nomeadamente duração e condições de concessão, serão fixadas por convenções colectivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais ou, na sua falta, pela legislação nacional. Esta disposição pode ser derogada nos termos do artigo 17°.

Na maioria dos Estados-Membros, o artigo 4° da directiva foi transposto através de uma combinação de medidas legislativas e de convenções colectivas. As disposições legais geralmente estabelecem não só a duração máxima do período de trabalho sem pausa como a duração da pausa.

A Bélgica prevê uma pausa mínima de seis horas, devendo a sua duração exacta e outras condições serem determinadas através de convenções colectivas. Na sua falta, o trabalhador tem direito a uma pausa de quinze minutos.

Na Dinamarca um instrumento legal adoptado por força da lei relativa às condições de trabalho inclui uma disposição que autoriza o serviço dinamarquês de inspecção do trabalho a exigir, designadamente, a instauração de períodos de descanso durante o cumprimento de trabalhos particularmente perigoso para a saúde e segurança dos trabalhadores. A disposição não permite impor tempos de pausa de uma forma geral, excepto se o tempo de trabalho diário for superior a seis horas. Podem ser exigidas condições especiais, tal como o cumprimento de trabalhos em condições perigosas. Assim, o artigo 4º da directiva sobre as pausas é transposto essencialmente através de convenções colectivas.

A Alemanha impõe uma pausa de, pelo menos, meia hora se o tempo de trabalho for superior a seis horas.

A Grécia prevê uma pausa de, pelo menos, quinze minutos sempre que o tempo de trabalho diário for superior a seis horas. Os pormenores relativos à duração e às modalidades da pausa podem ser definidos a nível da empresa entre a entidade empregadora e os representantes dos trabalhadores, salvo disposição em contrário da legislação ou de convenções colectivas.

A Espanha atribui aos assalariados o direito a uma pausa de quinze minutos no mínimo em relação aos períodos de trabalho diários superiores a seis horas.

Em França, prevê-se que o assalariado deve beneficiar de uma pausa de vinte minutos, pelo menos, excepto se outras condições mais vantajosas para o trabalhador forem estabelecidas através de acordos.

A Irlanda prevê uma pausa de quinze minutos no mínimo em relação a cada período de quatro horas e meia e de, pelo menos, trinta minutos se o tempo de trabalho for superior a seis horas. Estão previstas derrogações em relação a casos especiais.

Em Itália, a legislação dispõe que as pausas normais devem ser antecipadamente definidas e a respectiva duração deve ser indicada expressamente. As convenções colectivas incluem frequentemente disposições pormenorizadas relativas às pausas.

No Luxemburgo prevê-se uma pausa de trinta minutos no mínimo se o período de trabalho for superior a seis horas.

Nos Países Baixos prevê-se uma pausa por cada cinco horas e meia no mínimo. A duração da pausa deve ser determinada em função da duração do trabalho. As convenções colectivas podem estabelecer derrogações em relação a esta norma, mas devem fixar uma pausa de, pelo menos, meia hora, que pode ser repartida em pausas de um quarto de hora cada uma.

Na Áustria, a regra geral determina uma pausa de meia hora se o tempo de trabalho for superior a seis horas.

Portugal prevê que o período de trabalho diário pode ser interrompido por um período que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não efectuem mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

Além disso, as convenções colectivas podem prever um período de trabalho de seis horas consecutivas no máximo, reduzir a pausa diária para trinta ou, pelo contrário, estabelecer uma

pausa maior do que a prevista pela disposição supracitada ou determinar a frequência e a duração de outras pausas possíveis durante o período de trabalho diário.

Na Finlândia, as disposições da lei sobre o tempo de trabalho estabelecem que o trabalhador tem normalmente direito a uma pausa de uma hora no mínimo durante a qual pode livremente ausentar-se do seu local de trabalho sempre que o tempo de trabalho diário for superior a seis horas e a presença do trabalhador no local de trabalho não for necessária ao exercício da actividade laboral. Seja qual for a situação a pausa deverá ser de, pelo menos, meia hora. Existe uma disposição especial que disciplina o tempo de trabalho no caso de trabalho por turnos ou do trabalho por turnos rotativos superiores a seis horas. A regra estabelece que o trabalhador pode optar por uma pausa de meia hora ou por fazer uma refeição durante as horas de trabalho.

A Suécia não define a duração mínima das pausas. Os trabalhadores têm direito a uma pausa por cada cinco horas no mínimo. A entidade empregadora deverá antecipadamente indicar de forma tão precisa quanto as circunstâncias lhe permitirem a duração e o horário das pausas. A duração e o horário das pausas não pode prejudicar as condições de realização do trabalho.

As disposições legais do Reino Unido prevêem que as modalidades da pausa à qual tem direito o trabalhador que trabalhou durante um período diário superior a cinco horas, incluindo a sua duração e as condições de concessão, devem ser conformes às disposições de uma convenção colectiva ou de um acordo entre parceiros sociais. A pausa tem uma duração mínima de vinte minutos

6. PERÍODO DE DESCANSO SEMANAL (ARTIGO 5º)

O artigo 5º impõe um período mínimo de descanso ininterrupto de vinte e quatro horas, às quais se adicionam as onze horas de descanso diário previstas no artigo 3º. Por outras palavras, o artigo 5º prevê um período de descanso de trinta e cinco horas por cada período de sete dias. Nos termos do artigo 5º, terceiro parágrafo, é possível adoptar um período de descanso de apenas vinte e quatro horas de acordo com determinadas condições. O artigo 16º, nº 1º, prevê um período de referência de catorze dias. O artigo 17º permite estabelecer derrogações ao artigo 5º e ao artigo 16º, nº 1 se se verificarem certas condições. A directiva previa inicialmente que, em princípio, o domingo devia ser incluído no período de repouso semanal. Esta disposição foi anulada pelo TJCE no processo C-84/94¹². Contudo, nove dos quinze Estados-Membros dispunham de disposições específicas relativas ao descanso dominical, ao contrário dos restantes seis.

Nos termos de uma disposição considerada fundamental em vigor na Bélgica é proibido o trabalho prestado ao domingo. Contudo são autorizadas derrogações. Os trabalhadores que trabalharem ao domingo têm direito ao descanso compensatório. O período de descanso diário de onze horas é adicionado ao descanso dominical referido ou ao descanso compensatório de maneira a atribuir ao trabalhador um período de descanso de trinta e cinco horas consecutivas. No entanto, os feirantes, representantes comerciais, médicos, veterinários e dentistas são excluídos do âmbito de aplicação das disposições relativas ao descanso semanal.

Na Dinamarca, o artigo 5º da directiva relativa ao tempo de trabalho foi transposto no dispositivo legal sobre as condições de trabalho. A regra principal é a de que os trabalhadores

¹² Processo C-84/94 Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte contra Conselho da União Europeia, Col. 1996 I-5755.

devem beneficiar de um dia de descanso por cada período de sete dias; o referido dia deve estar directamente ligado a um período de descanso diário.

A Alemanha dispõe de uma regra geral relativa a um período de descanso de trinta e cinco horas consecutivas. Em princípio, os assalariados não podem trabalhar ao domingo entre as zero horas e as vinte e quatro horas. Este descanso dominical deve ser garantido ao mesmo tempo que o período de descanso diário, excepto se tal for impossível por razões técnicas ou de organização. A legislação alemã não prevê explicitamente que os funcionários públicos tenham sempre direito a um período de descanso semanal de trinta e cinco horas consecutivas. Contudo, nos termos das disposições legais aplicáveis aos funcionários públicos do Estado Federal e dos diferentes *Länder*, o domingo e (geralmente) o sábado não são considerados dias úteis, o que garante um período de descanso semanal mínimo de trinta e cinco horas consecutivas.

Na Grécia, o Decreto Presidencial 88/99 define um período mínimo de descanso semanal de vinte e quatro horas, a que se adicionam as doze horas consecutivas de descanso diário. Pode ser estabelecido um período de descanso mínimo de vinte e quatro horas se razões objectivas, técnicas ou condições de organização do trabalho o justificarem.

Em Espanha, os trabalhadores têm direito, pelo menos, a um período de descanso semanal de um dia e meio, que pode ser acumulado durante um período de catorze dias. Em princípio o período de repouso semanal corresponde ao domingo. Nos termos do artigo 17º da directiva, existem disposições especiais em relação a determinados actividades e sectores de actividade em função das exigências da procura ou das particularidades do tipo de trabalho ou do local em que este é efectuado.

Em França, existe o princípio do descanso dominical, mas sujeito a diversas derrogações. Estas derrogações têm um carácter permanente ou facultativo, sendo de acordo com uma base individual ou colectiva. As onze horas de descanso diário devem ser adicionadas às vinte e quatro horas de descanso semanal.

Na Irlanda, a lei sobre o tempo de trabalho reproduz o artigo 5º da directiva na sua essência. É estabelecida a possibilidade de definir um período de referência de catorze dias em conformidade com o artigo 16º, nº 1, da directiva. Estão previstas derrogações em relação a casos especiais.

Em Itália, existe um direito a um descanso semanal de 24 horas, que, em princípio, deve coincidir com o domingo. No entanto, esta regra pode incluir algumas derrogações. Dado não existir qualquer disposição sobre o descanso diário, não há nenhuma relação entre o descanso semanal e o descanso diário.

No Luxemburgo, a legislação exige o respeito do descanso semanal ao domingo. Contudo são possíveis várias derrogações que dependem do tipo de trabalho ou de actividade (por exemplo, no comércio de retalho, hotelaria, agricultura, empresas de transportes, nas empresas de espectáculos, etc..), ou devido à urgência de certos tipos de trabalhos; o mesmo é válido quando o encerramento dominical de um estabelecimento possa pôr em perigo o seu funcionamento normal devido à importância do volume de negócios ao domingo. Na prática, a duração (implícita) do período de descanso semanal é de quarenta e quatro horas.

Nos Países Baixos prevê-se um período de descanso ininterrupto de trinta e seis horas por cada período de nove dias, ou de sessenta horas por cada período de nove dias. Neste último caso, o período de descanso pode ser reduzido a trinta e duas horas uma vez de cinco em

cinco semanas. A derrogação à regra principal é genérica, não havendo se referindo os motivos e actividades específicas indicados no artigo 17º da directiva.

A Áustria prevê um descanso de pelo menos trinta e seis horas durante o fim-de-semana (*Wochenendruhe*) ou durante a semana (*Wochenruhe*). A diferença entre os dois decorre da consideração ou não do domingo. São autorizadas derrogações em certos casos.

Em Portugal, a legislação prevê um dia de descanso completo por semana (Decreto-lei nº 409/71). A Lei nº 73/98 completa esta regra pela adição de um período de onze horas a este dia de descanso semanal obrigatório. Em princípio, o período de descanso semanal coincide com o domingo.

Na Finlândia, as horas de trabalho devem geralmente ser organizadas de maneira a permitir que o trabalhador possa beneficiar uma vez por semana de um período de descanso de, pelo menos, trinta e cinco horas consecutivas que coincidirá, na medida do possível, com o domingo. Este período de descanso pode ser organizado de forma a atingir trinta e cinco horas em média durante um período de catorze dias. O período de descanso elevar-se-à a, pelo menos, vinte e quatro horas por semana.

Na Suécia, a legislação impõe que os trabalhadores possam beneficiar de um período de descanso de trinta e seis horas consecutivas no mínimo em relação a cada período de sete dias. O período de descanso semanal não inclui as horas de prevenção, durante as quais o trabalhador pode ausentar-se do seu local de trabalho mas deve permanecer à disposição da sua entidade empregadora, podendo ser chamado a prestar trabalho em caso de necessidade. Na medida do possível, o período de descanso semanal deverá corresponder ao fim-de-semana.

A legislação do Reino Unido reproduz o artigo 5º da directiva estabelecendo que qualquer trabalhador adulto tem direito a, pelo menos, um período de descanso ininterrupto não inferior a vinte e quatro horas por cada período de sete dias de trabalho para a sua entidade empregadora. O período de descanso diário é acrescentado à disposição sobre o descanso semanal. A legislação do Reino Unido prevê igualmente um período de referência de catorze dias no máximo.

7. DURAÇÃO MÁXIMA DO TRABALHO SEMANAL (ARTIGO 6º)

O artigo 6º exige que a duração média do trabalho em cada período de sete dias não exceda quarenta e oito horas, incluindo as horas extraordinárias. Para o cálculo da média, o artigo 16º, nº 2, permite um período de referência de quatro meses, excluindo os períodos de férias anuais remuneradas e de ausência por doença. É possível derrogar o artigo 16º, nº 2, nos casos previstos no artigo 17º, nºs 1, 2.1, 2.2 e 3. No caso de a derrogação ao período de referência ser autorizada nos termos do artigo 17º, nº 4, o período de referência pode ser prolongado até seis meses. No entanto, os Estados-Membros têm a faculdade de permitir que, por razões objectivas, técnicas ou de organização do trabalho, as convenções colectivas ou acordos concluídos entre parceiros sociais fixem períodos de referência que não excedam em nenhum caso doze meses. O artigo 6º pode ser derrogado nos casos previstos no artigo 17º, nº 1. Nos termos do artigo 18º, nº 1, um Estado-Membro tem a possibilidade de não aplicar o artigo 6º na condição de tomar as medidas previstas pelo artigo 18º.

A análise da transposição do artigo 6º é por vezes difícil devido às diferenças entre os Estados-Membros em matéria de limitação da duração máxima do trabalho. Em vez limitar o

tempo de trabalho médio durante um período de referência dado, muitos Estados-Membros fixam um limite diário e/ou semanal absoluto, autorizando, ao mesmo tempo, a realização de horas extraordinárias em relação a limites diários, semanais, mensais ou anuais.

A Bélgica dispõe, em geral que a duração do trabalho não pode ser superior a trinta e nove horas por semana. Contudo, a duração do trabalho semanal efectiva pode estender-se até quarenta horas, desde que o trabalhador possa beneficiar de um descanso compensatório de forma a garantir que a duração do trabalho semanal não exceda trinta e nove horas. São permitidas derrogações especiais em relação a determinados tipos de organização do trabalho, tal como o trabalho por turnos, ou para alguns sectores de actividade, como o sector dos transportes. Estas derrogações só são autorizadas na condição de o número de horas de trabalho durante um período de três meses não exceder em média trinta e nove horas. O período de referência de três meses pode ser alargado a um ano quer por diploma Real, após consulta dos parceiros sociais, quer através de convenções colectivas. O período de referência também pode ser alargado, na ausência de convenção colectiva, pelas regras de funcionamento estabelecidas da empresa (règlement de travail), adoptadas por esta após parecer favorável do Comité de Empresa e após consulta dos trabalhadores. O alargamento do período de referência também está sujeito a alguns limites absolutos, tais como um período de trabalho diário não superior a onze horas (podendo ser de doze horas de acordo com algumas excepções) e um período de trabalho semanal não superior a cinquenta horas (podendo ser de doze horas de acordo com algumas excepções). No entanto, os executivos, as pessoas que devido à sua posição têm isenção de horário de trabalho, os feirantes, representantes comerciais, médicos, veterinários e dentistas são excluídos do âmbito de aplicação da limitação da duração do trabalho.

A Dinamarca não conhece disposições que correspondam ao artigo 6º da directiva. Deste modo, normalmente, a transposição do artigo 6º é efectuada através de convenção colectiva. Não existe uma análise completa das convenções colectivas que aplicam a directiva.

A Alemanha apesar de não indicar explicitamente qualquer limite em relação à duração máxima da semana de trabalho, em contrapartida indica a duração máxima do período diário no que diz respeito aos dias úteis. A duração do trabalho diário não pode ser superior a oito horas nos dias úteis (excluindo-se, assim, os domingos e dias feriados). Além disso, é também referido que a duração do período de trabalho diário pode elevar-se a dez horas em cada dia útil se não exceder oito horas em média durante um período de referência de seis meses ou de vinte e quatro semanas. No entanto, a regra geral do artigo 16º da directiva é a de que o período de referência não pode ser superior a quatro meses. Ainda, e de acordo com a lei alemã, uma convenção colectiva pode fixar um período de referência mais longo em relação ao período de trabalho semanal, não restringindo, contudo, o período possível a seis ou doze meses e não exigindo motivos específicos para os períodos superiores a seis meses. A duração do período de trabalho diário pode ser elevada a dez horas "sem compensação" em relação a sessenta dias por ano. Do mesmo modo, a média do tempo de trabalho semanal pode exceder quarenta e nove horas se considerarmos o período de um ano.

A Grécia prevê que, sem prejuízo da legislação anteriormente em vigor (antes do Decreto presidencial 88/99), a duração máxima da semana de trabalho não pode exceder, em média, quarenta e oito horas em relação a um período de referência de quatro meses, incluindo as horas extraordinárias. São admitidas derrogações nos casos mencionados no artigo 17º da directiva.

Em Espanha, o limite geral é, em média, de quarenta horas por semana em relação a uma base anual. Contudo, este limite é aplicável às horas de trabalho "normais", não incluindo as horas

extraordinárias que, se forem tidas em conta, podem implicar que o limite seja ultrapassado. Note-se, todavia, a necessidade de ser respeitado um período mínimo de descanso de doze horas entre os dias úteis e de o número máximo de horas extraordinárias ser fixado em oitenta horas por ano.

Em França, a duração média da semana de trabalho calculada em relação a um período de doze semanas consecutivas não pode ser superior a quarenta e seis horas, não podendo a duração do período de trabalho ser superior a quarenta e oito horas em relação à mesma semana. Excepcionalmente, podem ser estabelecidas derrogações para certos sectores, regiões ou empresas. A recente lei sobre redução do tempo de trabalho estabelece uma regra relativa a trinta e cinco horas de trabalho por semana. O limite anual é de mil e seiscentas horas.

Na Irlanda, a lei sobre o tempo de trabalho dispõe que a entidade empregadora não pode autorizar que um assalariado trabalhe mais de quarenta e oito horas em cada período de sete dias. A entidade empregadora pode calcular as quarenta e oito horas com base na média do tempo de trabalho total referente a um período de quatro meses. O período de referência pode elevar-se a seis meses sempre que o assalariado exerça uma das actividades indicadas no artigo 17º da directiva. É possível determinar um período de referência maior através de uma convenção colectiva, na condição de a duração do tempo de trabalho da actividade do assalariado estar sujeita a variações sazonais ou de o período inicial se revelar pouco prático por razões de ordem técnica ou ligadas à organização do trabalho ou por outros motivos objectivos. Contudo, o período de referência estabelecido não pode exceder doze meses.

Em Itália, a regra geral prevê uma duração do trabalho de oito horas por dia e de quarenta horas por semana no máximo. As horas extraordinárias são autorizadas nos seguintes limites: oito horas por dia, doze horas por semana, oitenta horas por trimestre e duzentas e cinquenta horas por ano. Além disso, se a duração do trabalho de um assalariado exceder quarenta e cinco horas em relação a uma única semana, a sua entidade empregadora deverá informar do facto a autoridade competente. De acordo com o estabelecido em convenções colectivas, a duração máxima do período de trabalho pode situar-se entre as trinta e oito e quarenta horas no sector privado e trinta e seis horas no sector público, podendo ainda as convenções colectivas concluídas à escala nacional autorizar o cálculo da média da duração máxima do período normal de trabalho com base num período de doze meses.

No Luxemburgo, a legislação dispõe que a duração do trabalho normal não deve exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana. A duração total do trabalho não pode ser superior a dez horas por dia e quarenta e oito horas por semana. Deste modo, o limite normal é fixado em quarenta horas. Excepcionalmente, este valor pode ser elevar-se a quarenta e quatro horas e, em certos casos a quarenta e oito horas por semana. Nestes casos excepcionais, os trabalhadores têm direito a um repouso compensador.

Nos Países Baixos, as disposições legais determinam que a duração máxima do trabalho semanal é de quarenta e cinco horas, sendo a duração média de quarenta horas por semana, calculada de acordo com base num período de treze semanas. Em caso de horas suplementares ocasionais, os trabalhadores podem efectuar um período não superior a cinquenta e quatro horas por semana ou quarenta e cinco horas em relação a um período de treze semanas. Podem ser estabelecidas derrogações através de convenções colectivas. São indicados dois períodos de referência: uma média máxima de cinquenta horas por semana com base num período de quatro semanas e uma média máxima de quarenta e cinco horas por semana com base num período de treze semanas. No caso de horas suplementares ocasionais, os trabalhadores podem efectuar no máximo sessenta horas por semana ou quarenta e oito horas por semana com base num período de treze semanas.

A Áustria prevê que a duração geral do trabalho semanal não possa, em princípio, ser superior a quarenta horas. Todavia, uma "repartição diferente do tempo de trabalho" estabelecida através de convenção colectiva pode alargar a duração máxima do trabalho semanal até um período não superior a cinquenta horas em relação a um período de referência de oito semanas no máximo e até quarenta e oito horas, como limite máximo, no que diz respeito a um período ininterrupto mais alargado, desde que a duração média do trabalho neste período não exceda as quarenta horas ou a duração normal do trabalho, tal como é estabelecida pela convenção colectiva. O período de referência pode ser alargado até doze meses através de convenção colectiva.

Em Portugal, a duração média do trabalho semanal não pode exceder quarenta e oito horas num período de referência de quatro meses. Este período de referência pode ser alargado até doze meses por convenção colectiva. A média de quarenta e oito horas inclui as horas suplementares.

Na Finlândia, a legislação baseia-se na combinação de duas regras: a primeira determina a duração máxima do tempo de trabalho normal e a segunda fixa os limites do número de horas extraordinárias autorizadas. A duração do trabalho normal não pode ser superior a oito horas por dia e quarenta horas por semana. Permitindo-se, no máximo, cento e trinta e oito horas extraordinárias num período de quatro meses, não podendo, contudo, o número de horas extraordinárias exceder as duzentas e cinquenta horas por ano civil. As convenções colectivas e os acordos concluídos a nível local entre a entidade empregadora e o representante eleito pelos trabalhadores podem derrogar os limites fixados pela legislação. No entanto, a liberdade contratual está normalmente sujeita à restrição de a duração do trabalho normal definida através de convenção colectiva não poder exceder em média quarenta horas por semana num período de cinquenta e duas semanas no máximo, sendo o limite das horas suplementares fixado em quarenta horas por ano civil.

Na Suécia, a regra geral é de que a duração do trabalho normal não pode exceder quarenta horas por semana. Contudo, a média das quarenta horas semanais podem ser calculada em relação a um período de quatro semanas, no máximo, sempre que a natureza das tarefas a realizar ou as condições de trabalho gerais o impuserem. Em termos gerais, as horas extraordinárias são limitadas, no máximo, a quarenta e oito horas num período de quatro semanas (ou cinquenta horas por mês), sendo o limite de duzentas horas por ano civil. Contudo, na grande maioria dos casos, as disposições contidas nas convenções colectivas estabelecem derrogações às regras gerais. A restrição imposta pelo direito comunitário garante que as disposições limitativas da directiva em matéria de duração do trabalho semanal não são infringidas pelas convenções colectivas.

O dispositivo legal do Reino Unido sobre o tempo de trabalho dispõe que a duração média do trabalho não pode exceder quarenta e oito horas num período de sete dias. No Reino Unido, o período de referência normal é de dezassete semanas, o que equivale ao período de quatro meses indicado na directiva. Em certos casos, este período pode ser alargado até vinte e seis semanas. Além disso, os trabalhadores e a entidade empregadora também podem decidir, no âmbito de uma negociação colectiva, que o período de referência seja prolongado até cinquenta e duas semanas. Todavia, o Reino Unido explora igualmente a possibilidade oferecida pelo artigo 18º, nº 1, alínea b), ponto i), fazendo a legislação britânica referência às condições estabelecidas nesta disposição e acrescentando como condição adicional que o acordo deva ser escrito.

8. FÉRIAS ANUAIS (ARTIGO 7º)

O artigo 7º impõe que todos os trabalhadores beneficiem de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas e proíbe a substituição do período mínimo de férias anuais por uma retribuição financeira. A directiva não prevê nenhuma derrogação ao artigo 7º.

É importante sublinhar que o artigo 7º requer a verificação cumulativa de dois elementos : 1) as "férias", ou seja, um período incluído no período de trabalho habitual sem qualquer prestação de trabalho, que como tal seja definido pela legislação e/ou pelos usos do país; 2) "remuneração", isto é o direito à remuneração normal ou a uma compensação financeira equivalente concedida durante as férias, embora não haja prestação de qualquer trabalho durante este período.

A Bélgica prevê férias anuais remuneradas de quatro semanas no mínimo. Os operários não recebem remuneração durante as suas férias, mas, em contrapartida, um valor pecuniário através de uma fórmula de poupança-férias em que o empregador participa (14,8% dos rendimentos brutos do ano anterior). Os outros assalariados percebem o seu salário normal durante o respectivo período de férias, ao que acresce um subsídio equivalente a 1/16 do seu salário mensal bruto. No entanto, dado que a aquisição do direito a férias anuais é feita no ano civil anterior àquele em que as referidas férias devem ser efectivamente gozadas, alguns trabalhadores não podem gozar férias remuneradas no primeiro ano do seu contrato.

A Dinamarca prevê um período de férias anuais de trinta dias (cinco semanas). As férias representam dois dias e meio por cada mês de trabalho num ano. Os assalariados recebem um subsídio de férias equivalente a 12,5% do salário. De acordo com a lei, este subsídio só pode ser concedido ao trabalhador quando este goze efectivamente as suas férias . Todavia, em circunstâncias especiais, pode ser atribuído um subsídio de substituição independentemente de se verificar o efectivo gozo de férias. Esta regra é aplicável se: o valor do subsídio não exceder 500 DKK; o trabalhador tiver sessenta e sete anos; o trabalhador tiver sessenta anos e beneficiar de uma pensão no âmbito da lei sobre as pensões sociais; o trabalhador tiver sessenta anos e beneficiar de uma pensão de velhice e de invalidez no âmbito de um regime de pensões reconhecido; ou o trabalhador beneficiar de uma pensão de reforma antecipada por força da lei sobre o seguro de desemprego.

A Alemanha prevê um período de férias anuais de vinte e quatro dias úteis, no mínimo, o que corresponde a quatro semanas. O assalariado tem direito a férias após seis meses, podendo pretender a uma remuneração proporcional das férias se a relação de trabalho terminar antes do final dos seis meses bem como durante o primeiro ano. Se a relação de trabalho durar menos de doze meses, o assalariado que ainda não tenha beneficiado de férias anuais remuneradas deverá receber um subsídio em substituição.

A Grécia estabelece um período de quatro semanas de férias remuneradas. Contudo, este direito só é atribuído após o decurso de um período de emprego de doze meses consecutivos, pelo menos.

Em Espanha, a lei dispõe que a duração das férias anuais deve ser definida através de acordo, não podendo ser inferior a trinta dias úteis. Não é admitida nenhuma derrogação a esta regra.

Em França prevê-se que todos os trabalhadores têm direito a férias anuais cuja duração é calculada com base em dois dias e meio úteis por mês, o que para um assalariado que trabalhe durante todo o período de referência, representa um período de férias de cinco semanas pelo menos.

A Irlanda tem como princípio fundamental o direito dos assalariados a quatro semanas de férias remuneradas desde 1 de Abril de 1999. O assalariado pode livremente optar por uma das três possibilidades referentes ao gozo das férias: quatro semanas de trabalho relativamente a um ano de mil trezentas e sessenta e cinco horas de trabalho no mínimo, ou um terço de semana de trabalho cuja duração seja de cento e dezassete horas de trabalho pelo menos, ou 8% das horas de trabalho efectivamente prestadas pelo assalariado, contudo, o limite é de quatro semanas no máximo. O assalariado tem direito ao seu salário normal durante as férias. O assalariado que trabalhe a tempo completo também tem direito a ser remunerado durante os feriados. O assalariado que trabalhe a tempo parcial tem direito a ser remunerado durante os feriados, desde que tenha trabalhado pelo menos quarenta horas nas cinco semanas que antecedem o dia feriado considerado.

Em Itália, existe um direito de carácter genérico a férias anuais remuneradas. No entanto, a lei não define explicitamente a duração mínima. Além disso, a legislação não determina que as férias anuais possam ser substituídas por um pagamento. O problema das férias anuais é essencialmente disciplinado por acordos colectivos e individuais.

O Luxemburgo prevê um período de férias anuais de vinte e cinco dias úteis, o que corresponde a cinco semanas por ano.

Nos Países Baixos, o Código Civil dispõe que todos os anos o trabalhador adquire o direito a férias, que corresponde a, pelo menos, quatro vezes a duração do trabalho semanal acordada. As disposições relativas aos funcionários públicos são estabelecidas em vários instrumentos legais que prevêm um direito a férias pelo menos equivalente.

A Áustria prevê um período de férias anual remunerado de trinta dias úteis no mínimo (cinco semanas) para todo e qualquer assalariado. Durante os seis primeiros meses do primeiro ano de trabalho, o número de dias de férias do trabalhador é calculado em função da relação entre a duração do trabalho e o ano de trabalho. Após os seis primeiros meses, o trabalhador tem direito à totalidade dos dias de férias anuais. A partir do segundo ano de trabalho, o trabalhador tem direito à totalidade do seu período de férias anuais a partir do primeiro dia útil. Este número pode ascender a trinta e cinco dias úteis (seis semanas) após vinte e cinco anos de trabalho. Contudo, existe uma excepção: os actores, na acepção da lei relativa aos actores (*Schauspielergesetz*) estão sujeitos a um regime de férias especial.

Em Portugal prevê-se um período anual de férias de vinte e dois dias úteis. Os dias feriados acrescentam-se a estes vinte e dois dias e os sábados e domingos não são considerados como dias úteis.

Na Finlândia, um trabalhador tem normalmente direito a um período de férias de dois dias e meio úteis por cada "mês de crédito de férias" se trabalhar para a sua entidade empregadora desde há, pelo menos, catorze dias ou trinta e cinco horas. Todos os dias da semana, excepto os domingos, podem ser considerados dias de férias anuais; deste modo, as semanas de férias são semanas de seis dias. Tal significa que um trabalhador tem habitualmente direito a um período de férias de cinco semanas. Os trabalhadores que exerçam a sua actividade há menos de um ano beneficiam de dois dias de férias por cada "mês de crédito de férias", o que equivale a quatro semanas por ano. É atribuído um subsídio de substituição aos trabalhadores que não tenham adquirido o direito ao gozo de dias de férias devido a um período de trabalho inferior a catorze dias ou trinta e cinco horas por mês, na condição de terem trabalhado, pelo menos, catorze dias durante o "ano de crédito de férias".

Na Suécia, o trabalhador tem direito a um período anual de férias de vinte e cinco dias, que normalmente corresponde a cinco semanas dado que o sábado e o domingo não são considerados como dias úteis durante um período de férias. O subsídio de férias é de 12% do salário anual.

No Reino Unido, desde 23 de Novembro de 1999, os trabalhadores têm direito a um período de férias anual de quatro semanas. O direito a férias anuais inclui os dias feriados. O trabalhador tem direito ao pagamento de qualquer período de férias anual de acordo com o salário semanal relativo a cada semana de férias (as horas são determinadas pelo seu contrato de trabalho). No entanto, a legislação do Reino Unido faz depender a concessão do direito a férias do cumprimento de um período de trabalho de treze semanas.

Todos os Estados-Membros, com excepção da Itália, prevêm explicitamente que o período mínimo de férias anual não pode ser substituído por um subsídio de substituição, excepto no caso de cessação da relação de trabalho.

9. TRABALHO NOCTURNO (ARTIGO 8º)

Nos termos do artigo 8º, nº 1, o tempo de trabalho normal dos trabalhadores nocturnos não deve ultrapassar oito horas, em média, por cada período de vinte e quatro horas. A noção de "tempo de trabalho normal" compreende as horas extraordinárias, como o indica o preâmbulo da directiva:

"Considerando que se deve limitar a duração do trabalho nocturno, incluindo as horas extraordinárias (...)"

O artigo 16, nº 3, oferece a possibilidade de determinar um período de referência relativamente aos trabalhadores nocturnos indicado no artigo 8º, nº 1. Neste caso, o período de descanso semanal tal como é definido no artigo 5º, não é tomado em consideração para o cálculo da média.

O artigo 8º, nº 2, dispõe que os trabalhadores nocturnos cujo trabalho implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa não trabalhem mais de oito horas num período de vinte e quatro horas durante o qual executem trabalho nocturno.

O artigo 17º, nºs 1, 2 e 3, da directiva permitem estabelecer derrogações ao artigo 8º.

Na Bélgica, o trabalho nocturno é, em princípio, proibido, sendo, no entanto possíveis várias derrogações a esta proibição. De acordo com a regra geral, a duração do trabalho não pode ser superior a oito horas por dia, aplicando-se esta regra tanto ao trabalho diurno como ao nocturno, embora sejam permitidas várias derrogações. A maior parte das derrogações à regra principal não são aplicáveis aos trabalhadores nocturnos cujo trabalho implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa. Estes riscos e tensões são definidos por decreto real. Contudo, a duração do trabalho diurno ou nocturno dos trabalhadores por turnos pode exceder os limites fixados na directiva.

Na Dinamarca, as disposições relativas à duração do trabalho nocturno relevam normalmente de convenções colectivas. Não existe uma análise global das convenções colectivas que aplicam a directiva.

Na Alemanha, a duração do período de trabalho diário de um trabalhador nocturno não pode exceder oito horas. Trata-se de um limite absoluto num período de vinte e quatro horas e é

aplicável a todos os dias úteis. Em certos casos, a duração do período de trabalho diário nocturno pode ser prolongado até dez horas, na condição de não exceder em média oito horas durante um período de referência de quatro semanas ou um mês. Não existe disposição específica relativamente ao trabalho nocturno que implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa.

Na Grécia, a duração normal do trabalho dos trabalhadores nocturnos não pode exceder oito horas, em média, por cada período de vinte e quatro horas num período de referência de uma semana. Contudo, esta média não considera as horas extraordinárias. As convenções colectivas concluídas a nível nacional ou regional podem prever derrogações ao período de referência. Os trabalhadores nocturnos cujo trabalho implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa não deverão trabalhar mais de oito horas num período de vinte e quatro horas durante o qual executem trabalho nocturno. A legislação fornece indicações que permitem determinar quais as actividades que implicam riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa.

Em Espanha, a duração máxima do trabalho nocturno é fixada em oito horas, em média, num período de referência de quinze dias. Regra geral, os trabalhadores nocturnos não podem efectuar horas suplementares. Contudo, nos termos do artigo 17º da directiva, é possível exceder este limite geral relação a determinados sectores de actividade, quer prolongando o período de referência para quatro meses, quer realizando horas extraordinárias. Neste último caso, a lei indica claramente que as horas extraordinárias devem ser compensadas por períodos de descanso de modo a ser conservada a média de oito horas de trabalho por dia. Não existe nenhuma disposição explícita no que diz respeito aos trabalhos que implicam riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa.

Em França, a legislação sobre o trabalho nocturno não trata todas as categorias de trabalhadores de maneira idêntica, sendo dado especial ênfase às mulheres e os jovens. A legislação francesa não prevê nenhuma disposição especial no sentido de restringir a duração do trabalho nocturno dos trabalhadores do sexo masculino com idade superior a 18 anos, não lhes sendo imposto nenhum limite, apesar do disposto no artigo 8º da directiva No que diz respeito aos trabalhadores do sexo feminino, em princípio, o trabalho nocturno é-lhes proibido. Contudo, actualmente a Comissão considera a legislação que estabelece esta proibição sem efeito jurídico dado o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias ter decidido que a disposição em questão é contrária ao artigo 5º da Directiva 76/207/CEE de 9 de Fevereiro de 1976. Não existe disposição geral relativa aos trabalhos que implicam riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa.

A Irlanda determina que a entidade empregadora não pode autorizar um trabalhador nocturno a trabalhar mais de oito horas por cada período de vinte e quatro horas. Se o assalariado realizar um trabalho nocturno de natureza particularmente perigosa, não é considerado qualquer período de referência. No caso de trabalho nocturno não perigoso, pode ser adoptado um período de referência que não pode exceder dois meses, excepto quando outro período for definido por uma convenção colectiva já aprovada.

Em Itália, o trabalho nocturno não é objecto de uma disciplina geral, mas estão em vigor disposições especiais que regulam o trabalho nocturno dos jovens e aprendizes.

No Luxemburgo, o trabalho nocturno não é objecto de regulamentação geral. O trabalho nocturno está sujeito às disposições normais relativas à duração do trabalho, sendo, contudo, aplicáveis algumas disposições especiais aos jovens, mulheres grávidas e ao sector da padaria.

Nos Países Baixos, o limite normal é de oito horas relativamente a um trabalho nocturno. No caso de horas suplementares ocasionais, os trabalhadores podem efectuar um período não superior a nove horas por trabalho nocturno ou de quarenta horas semanais em média relativamente a um período de treze semanas. Através de um procedimento de consulta o período foi alargado até nove horas por noite de trabalho e foram definidas derrogações em relação à duração média do período de trabalho semanal. Em vez das quarenta e cinco horas previstas no procedimento de consulta, conta-se uma duração média do trabalho de quarenta horas no máximo num período de referência de treze semanas. No caso de horas suplementares ocasionais, os trabalhadores podem efectuar no máximo dez horas por cada posto de trabalho nocturno ou quarenta horas semanais em média relativamente a um período de treze semanas. Não é efectuada qualquer distinção entre trabalho nocturno normal e trabalho nocturno que implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa.

Na Áustria, não estão em vigor disposições de carácter geral relativas ao trabalho nocturno. Por conseguinte, para a grande maioria dos assalariados, nenhum texto legislativo nem disposição legal garante explicitamente a aplicação do artigo 8º da directiva. A lei austríaca aplica os limites gerais em relação à duração do trabalho tanto diurno como nocturno. Contudo, existem numerosas isenções à regra geral das oito horas; sendo, as horas extraordinárias, nomeadamente, excluídas do limite geral. Dado que a Áustria não pode retirar-se da convenção nº 89 da OIT relativa ao trabalho nocturno das mulheres antes de 2001, o Anexo XV, ponto V do tratado de adesão à UE prevê um período de transição que termina em 31 de Dezembro de 2001 para anular a proibição geral do trabalho nocturno das mulheres definido na lei federal sobre o trabalho nocturno das mulheres (*Bundesgesetz über die Nachtarbeit der Frauen*).

Em Portugal, a legislação estipula que o período normal de trabalho diário dos trabalhadores nocturnos não deve ser superior a oito horas, sendo o referido período calculado quer com base numa média semanal - caso mais frequente - quer com base num período de referência definido por lei ou convenção colectiva quando for praticada a adaptabilidade dos horários de trabalho. Todavia, as horas extraordinárias não são tidas em conta no apuramento da média. Além disso, a legislação prevê uma disposição idêntica ao artigo 8, nº 2, da directiva mas não precisa quais são os trabalhos que implicam riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa.

Na Finlândia, a regra geral é de que o período normal de duração do trabalho não deve exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana, não sendo incluídas as horas extraordinárias. A legislação baseia-se na premissa de que a regra geral é a proibição do trabalho nocturno, apenas autorizado em alguns casos. Além disso, a legislação estabelece que, no caso de trabalho que implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa disciplinado por decreto ou definido através de convenção colectiva, a duração de trabalho não pode exceder oito horas por período de vinte e quatro horas se o trabalho for executado durante a noite. De acordo com as informações de que dispõe a Comissão, não foi publicado ainda qualquer decreto que defina o trabalho em questão. No entanto, a legislação geral sobre segurança e saúde no trabalho inclui uma lista de riscos especiais que o trabalho nocturno pode implicar.

A Suécia baseia-se no princípio fundamental da proibição do trabalho nocturno, mas permite excepções em certos casos. Nos termos da legislação sueca, todos os trabalhadores devem beneficiar de um período de descanso nocturno entre as vinte e quatro horas e as cinco horas. Contudo, é possível derrogar esta disposição se o trabalho for nocturno devido à sua natureza, por razões de interesse público ou na sequência de circunstâncias especiais. A lei não limita explicitamente a duração do trabalho nocturno, não contém, nomeadamente, o limite do número de horas de trabalho permitidas quando são admitidas derrogações à proibição do

trabalho nocturno. Estão em vigor vários instrumentos legais de carácter geral que visam a protecção dos trabalhadores mas a regulamentação geral em causa não é tão precisa como a directiva.

A legislação do Reino Unido faz essencialmente uma reprodução do artigo 8º, nº 1, da directiva dispondo que o tempo de trabalho normal dos trabalhadores nocturnos não ultrapassa oito horas em média, por cada período de vinte e quatro horas, mas, quando um trabalhador efectuar horas extraordinárias, o seu tempo de trabalho normal é o estipulado no seu contrato de trabalho. As horas extraordinárias não são consideradas como parte do tempo de trabalho normal, excepto se o contrato de trabalho fixar um número de horas mínimo, incluindo as horas extraordinárias, que seja superior ao seu tempo de trabalho contratual teórico. De acordo com o artigo 8º, nº 2, da directiva, o diploma legal do Reino Unido prevê que a entidade empregadora velará no sentido de os trabalhadores nocturnos cujo trabalho implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa não trabalhem mais de oito horas num período de vinte e quatro horas durante o qual executem trabalho nocturno. Além disso, o Reino Unido indica quais os trabalhos que devem ser considerados como podendo implicar riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa.

10. AVALIAÇÃO DO ESTADO DE SAÚDE E TRANSFERÊNCIA DOS TRABALHADORES NOCTURNOS PARA UM TRABALHO DIURNO (ARTIGO 9º)

Nos termos do artigo 9º, os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que os trabalhadores nocturnos, antes da sua colocação e, seguidamente, a intervalos regulares, beneficiem de um exame gratuito destinado a avaliar o seu estado de saúde e para que os trabalhadores nocturnos que sofram de problemas de saúde que sejam reconhecidos como estando relacionados com o facto de esses trabalhadores executarem um trabalho nocturno, sejam transferidos, sempre que possível, para um trabalho diurno que estejam aptos a desempenhar.

Este exame gratuito de saúde deve respeitar o segredo médico e pode fazer parte de um sistema nacional de saúde.

As legislações belga, alemã, espanhola, portuguesa, finlandesa, sueca e britânica parecem conformes às exigências do artigo 9º da directiva. Contudo não é fácil determinar se as medidas de transposição nacionais de todos os Estados-Membros permitem efectuar exames de saúde que tenham em conta as exigências de um trabalho em particular e a situação pessoal do indivíduo em causa.

Na Dinamarca não vigoram disposições especiais relativas ao artigo 9º da directiva. No entanto, a exemplo dos outros cidadãos dinamarqueses, os trabalhadores dinamarqueses beneficiam de consultas médicas gratuitas. Em certa medida, todos os trabalhadores podem beneficiar de um exame gratuito da sua saúde no âmbito geral do sistema de saúde. A legislação dinamarquesa não estabelece uma possibilidade geral de os trabalhadores nocturnos que sofram de problemas de saúde que sejam reconhecidos como estando relacionados com o facto de esses trabalhadores executarem um trabalho nocturno, serem transferidos para um trabalho diurno. Em contrapartida, este direito é expressamente reconhecido em convenções colectivas.

Na Grécia dispõe que os trabalhadores nocturnos, antes da sua colocação e, seguidamente, a intervalos regulares, beneficiem de um exame gratuito destinado a avaliar a sua aptidão para este tipo de trabalho. A legislação inclui ainda uma disposição que permite a transferência do

trabalho nocturno para um trabalho diurno. O segredo médico é obrigatório e o exame do estado de saúde dos trabalhadores não deve ser utilizado em seu detrimento. Este exame é gratuito para o trabalhador.

Em França, os trabalhadores não beneficiam de exames gratuitos do estado de saúde, excepto no âmbito de convenções colectivas.

A Irlanda obriga os empregadores a permitir que os assalariados possam obter exames gratuitos das eventuais consequências do trabalho nocturno na sua saúde. Estes exames são efectuados antes do início do trabalho nocturno e, posteriormente, em intervalos regulares durante a prestação do trabalho nocturno. Os empregadores são normalmente obrigados, na medida do possível, a reafectar a um trabalho diurno adequado os assalariados que fiquem doentes ou que apresentem sintomas de saúde preocupantes devido ao trabalho nocturno.

Em Itália e Luxemburgo não existe nenhuma disposição especial relativa ao artigo 9º da directiva. No entanto, a legislação geral luxemburguesa em matéria de saúde e de segurança inclui disposições relativas a exames do estado de saúde dos trabalhadores.

Nos Países Baixos os empregadores devem dar a possibilidade a todos os trabalhadores de efectuarem um exame médico regularmente. Os trabalhadores nocturnos devem também beneficiar desta possibilidade desde o seu primeiro posto de trabalho nocturno. A legislação prevê ainda a transferência de um trabalho nocturno para um trabalho diurno.

Na Áustria, não existe nenhum mecanismo que permita a um trabalhador transferir o trabalho nocturno para o trabalho diurno.

11. GARANTIAS RELATIVAS AO TRABALHO EM PERÍODO NOCTURNO (ARTIGO 10º)

O artigo 10º da directiva prevê a faculdade de definir certas garantias em relação ao trabalho de determinadas categorias de trabalhadores nocturnos.

A Grécia, Luxemburgo e Áustria referem as mulheres grávidas e os jovens como categorias especiais de trabalhadores que necessitam de uma protecção especial.

Em Espanha, o Governo pode estabelecer limites e definir garantias completando disposições gerais relativas ao trabalho nocturno no que diz respeito a determinadas actividades ou categorias de trabalhadores em função dos riscos no plano da saúde e segurança dos interessados. Além disso, a legislação espanhola prevê medidas especiais no sentido de evitar o trabalho nocturno e o trabalho por turnos das mulheres puérperas, incluindo igualmente medidas que se destinam em particular aos jovens trabalhadores.

A França estabelece garantias para os trabalhadores jovens.

A Irlanda exige que os empregadores tomem medidas adequadas para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores nocturnos e dos trabalhadores por turnos e a efectuar uma avaliação dos riscos em matéria de saúde e de segurança relativos à actividade dos trabalhadores nocturnos, com o objectivo de determinar se um tal trabalho comporta riscos particulares ou uma tensão física ou mental significativa.

Itália prevê uma protecção especial para os trabalhadores jovens e aprendizes.

Nos Países-Baixos, os postos de trabalho nocturno são geralmente considerados como implicando um risco para a saúde e segurança dos trabalhadores. Assim, o período máximo de trabalho efectuado em período nocturno é de treze semanas. A legislação neerlandesa prevê também uma protecção específica relativamente aos jovens trabalhadores, mulheres grávidas ou purpúreas

Portugal determina as garantias relativas à prestação de trabalho nocturno por trabalhadores que corram riscos de segurança ou de saúde relacionados com o trabalho durante o período nocturno, bem como as actividades que impliquem para os trabalhadores nocturnos riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa.

Os outros Estados-Membros, nomeadamente a Bélgica, a Dinamarca, a Alemanha, a Espanha, o Luxemburgo, a Suécia, a Finlândia e o Reino Unido não adoptaram nenhuma medida especial no âmbito do artigo 10º da directiva.

12. INFORMAÇÃO EM CASO DE RECURSO REGULAR A TRABALHADORES NOCTURNOS (ARTIGO 11º)

O artigo 11º convida os Estados-Membros a tomar as medidas necessárias para que as entidades patronais que recorrem regularmente a trabalhadores nocturnos informem desse facto as autoridades competentes, a pedido destas.

A legislação da maioria dos Estados-Membros parece conforme às exigências do artigo 11º: é o caso da Bélgica, Dinamarca, Alemanha, Grécia, Espanha, Países Baixos, Áustria, Portugal, Finlândia, Suécia e Reino Unido.

Em França, Irlanda, Itália e Luxemburgo não existem disposições especiais relativamente à informação das autoridades.

13. PROTECÇÃO EM MATÉRIA DE SEGURANÇA E DE SAÚDE - RITMO DE TRABALHO (ARTIGOS 12º E 13º)

O artigo 12º impõe aos Estados-Membros que tomem as medidas necessárias para que os trabalhadores nocturnos e os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de protecção em matéria de segurança e de saúde adequado à natureza do trabalho que exercem e que os serviços ou meios adequados de protecção e prevenção em matéria de segurança e de saúde dos trabalhadores nocturnos e dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos que são aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.. O artigo 13º impõe aos Estados-Membros que tomem as medidas necessárias para que as entidades patronais que pretendam organizar o trabalho segundo um certo ritmo tenham em conta o princípio geral da adaptação do trabalho ao homem, com vista, nomeadamente, a atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado em função do tipo de actividade e das exigências em matéria de segurança e de saúde, em especial no que se refere às pausas durante o tempo de trabalho.

A maioria dos Estados-Membros remetem para a legislação geral em matéria de segurança e saúde no Trabalho no que diz respeito aos artigos 12º e 13º: Dinamarca, Alemanha, Países Baixos, Áustria, Finlândia, Suécia e Reino Unido (artigo 12º).

A legislação do Reino Unido inclui uma disposição exigindo que a entidade empregadora atribua as pausas adequadas aos trabalhadores que realizam um trabalho monótono ou cadenciado.

A França parece integrar disposições gerais que correspondem ao artigo 12º (por exemplo, o artigo 231º do Código do Trabalho).

A legislação irlandesa inclui disposições que correspondem ao artigo 13º.

As legislações da Grécia, Espanha e Portugal parecem conter disposições que são próximas dos artigos 12º e 13º da directiva.

As medidas de transposição da Bélgica, Irlanda e Itália não fazem referência aos artigos 12º e 13º, ainda que a sua legislação geral em matéria de saúde e segurança por vezes possa abranger estas disposições.

14. CONSIDERAÇÕES DE CARÁCTER GERAL SOBRE A APLICAÇÃO DA DIRECTIVA RELATIVA AO TEMPO DE TRABALHO

14.1. Aplicação da directiva relativa ao tempo de trabalho através de convenções colectivas

Em alguns Estados-Membros, as convenções colectivas desempenham um papel importante na aplicação da directiva relativa ao tempo de trabalho. Consciente da importância da negociação colectiva como fonte de direito nos sistemas de relações profissionais dos Estados-Membros da União Europeia, o direito comunitário considera as convenções colectivas como um meio de transposição adequado na condição de o âmbito de aplicação material e pessoal das directivas em causa ser plenamente respeitados.

O artigo 137º, nº 4, do Tratado dispõe que:

"Os Estados-Membros podem confiar aos parceiros sociais, a pedido conjunto destes, a aplicação das directivas adoptadas em aplicação dos nºs 2 e 3.

Nesse caso, assegurará que, o mais tardar na data em que determinada directiva deva ser transposta nos termos do artigo 249º, os parceiros sociais tenham introduzido, por acordo, as disposições necessárias, devendo o respectivo Estado-Membro tomar as medidas necessárias para poder garantir, a todo o tempo, os resultados impostos por essa directiva."

Assim, nos termos do Tratado é claro que as directivas podem ser aplicadas através de convenções colectivas. No entanto, na sua jurisprudência, o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, subordinou o recurso a esta prática a várias condições prévias, tendo, antes de mais, declarado que:

"A transposição para o direito interno de uma directiva não exige necessariamente que as suas disposições sejam formal e literalmente reproduzidas em normas legais expressas e específicas, podendo, em função do seu conteúdo, satisfazer-se com um contexto jurídico geral, desde que este garanta efectivamente a aplicação a plena aplicação da directiva, de forma suficientemente clara e precisa, a fim de que, caso se destine a criar direitos para os

particulares, estes possam conhecer plenamente os seus direitos e invocá-los, eventualmente, perante os tribunais nacionais."¹³

A respeito da utilização de convenções colectivas como meio de transposição, o Tribunal referiu que:

Embora os Estados-Membros possam deixar a aplicação do princípio da igualdade das remunerações em primeiro lugar aos parceiros sociais, esta faculdade não os dispensa da obrigação de assegurar, através de medidas adequadas de carácter legislativo, regulamentar ou administrativo, que todos os trabalhadores da Comunidade possam beneficiar da protecção prevista pela Directiva 75/117/CEE. A garantia estatal deve abranger todos os casos em que a protecção efectiva não seja assegurada por outros meios, independentemente do motivo, e, nomeadamente, quando os trabalhadores em causa não forem sindicalizados, sempre que o sector em questão não tenha sido objecto de uma convenção colectiva ou se tal convenção não garantir totalmente o princípio da igualdade das remunerações.¹⁴

14.2. Duas relações de trabalho concorrentes

A directiva relativa ao tempo de trabalho não fornece nenhuma indicação clara que permita compreender se os limites fixados pela directiva em matéria de duração de trabalho e de períodos de descanso são absolutos ou não, no sentido de no cálculo destes limites ser necessário adicionar as horas de trabalho efectuadas para duas ou mais entidades empregadoras, ou de cada relação de trabalho ser considerada separadamente.

Neste domínio, a situação varia muito de um Estado-Membro para outro. Tendo em conta o objectivo em matéria de saúde e de segurança da directiva relativa ao tempo de trabalho, a Comissão considera que a legislação dos Estados-Membros deveria prever medidas destinadas a garantir que os limites de duração média do trabalho semanal e do descanso diário e semanal sejam respeitados na medida do possível quando se trate de trabalhadores que têm duas ou mais relações de trabalho abrangidas pelo âmbito de aplicação da directiva.

15. CONCLUSÃO

Considera-se relativamente bom o nível da transposição da directiva referente ao tempo de trabalho nos Estados-Membros. Contudo, sem prejuízo dos comentários mais preciso apresentados nos capítulos anteriores, a Comissão gostaria de chamar a atenção para alguns pontos de carácter geral.

Em primeiro lugar, alguns Estados-Membros excluíram as categorias de trabalhadores que não estão abrangidas pela excepções permitidas pelo artigo 1º, nº 3, da directiva relativa ao tempo de trabalho ou pelo artigo 2º da Directiva 89/391/CE. O facto de algumas destas categorias serem cobertas pelo âmbito de aplicação do artigo 17º, nº 1, da directiva relativa ao tempo de trabalho, não permite excluir totalmente estes trabalhadores. Além disso, em determinados casos, o âmbito de aplicação das medidas nacionais relativas à derrogação prevista pelo artigo 17º, nº1, da directiva, pode ser estendido para além do objectivo da derrogação.

¹³ Ver por exemplo o processo C-59/89 Comissão v Alemanha [1991]Colct.. I-2607.

¹⁴ Processo 143/83 Comissão v Reino da Dinamarca [1985] Colct. 427. Ver também, por exemplo, o processo 235/84 Comissão v República Italiana [1986] Colct. 2291.

Em segundo lugar, dada a estrutura da legislação de certos Estados-Membros quanto à limitação do tempo de trabalho, que estabelece a distinção entre o tempo de trabalho normal e as horas extraordinárias sem determinar um limite absoluto em relação a um determinado período de referência, há o risco de incumprimento da duração média do trabalho semanal de quarenta e oito horas. Este risco é particularmente elevado se a maioria das horas extraordinárias permitidas forem prestadas durante um período de referência curto.

Em terceiro lugar, alguns Estados-Membros fazem depender o direito a férias anuais de um período de trabalho prévio. O artigo 7º da directiva determina que todos os trabalhadores têm direito a um período de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas, que, sempre que for necessário, pode ser concedido de acordo com uma base proporcional. Além disso, devido às diferentes formas de aplicação do direito a férias anuais em alguns Estados-Membros, pode acontecer que os trabalhadores não gozem nenhum período de férias durante o seu primeiro ano de trabalho, o que é particularmente importante no caso de os trabalhadores que têm um contrato de trabalho a termo relativo a um período curto.

Em quarto lugar, em alguns Estados-Membros existem lacunas consideráveis no cumprimento da disciplina referente ao trabalho nocturno, nomeadamente, certos Estados-Membros não dispõem de legislação sobre o trabalho nocturno e outros Estados-Membros não consideram as horas extraordinárias nos limites impostos ao trabalho nocturno.

Determinados Estados-Membros não definem quais os tipos de trabalho que implicam riscos particulares ou uma tensão física ou mental significativa.

Em quinto lugar, em alguns Estados-Membros a directiva foi transposta de tal forma que é legítimo duvidar se garante a integração da referida directiva na legislação nacional de um modo suficientemente claro e preciso e que permita assegurar a sua boa aplicação. Dado que a directiva visa estabelecer os direitos dos indivíduos, estes devem poder ser capazes de determinar todo o alcance dos seus direitos e, se for caso disso, invocá-los perante um tribunal nacional.

ANEXO

Medidas nacionais de transposição da Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho

Bélgica

01 . Loi du 17/02/1997 relative au travail de nuit - Wet betreffende de nachtarbeid, Moniteur belge du 08/04/1997 Page 8145.

- 02 . Loi du 04/12/1998 transposant certaines dispositions de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail - Wet tot omzetting van sommige bepalingen van de EG-richtlijn 93/104 van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, Moniteur belge du 17/12/1998 p. 40076.

Dinamarca

- 01 . Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 184 af 22/3/1995, som ændret ved lov nr. 458 af 12/6/1996 (Arbejdsmin., j.nr. 95-2610-16. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 90 udgivet den 13/06/1996 s. 2523) og lov nr. 1196 af 27/12/1996 (Arbejdsmin., j.nr. 95-2200-17. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 199 udgivet den 28/12/1996 s. 7104) ALOV.

- 02 . Bekendtgørelse nr. 1282 af 20/12/1996 om hvileperiode og fridøgn m.v. Arbejdsmin., j.nr. 95-2200-17. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 205 udgivet den 10/01/1997 s. 7469. ABEK.

- 03 . Bekendtgørelse nr. 867 af 13/10/1994 om arbejdets udførelse. Arbejdsmin., j.nr. 92-5332-1. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 164 udgivet den 21/10/1994 s. 5064. ABEK.

- 04 . Bekendtgørelse nr. 323 af 19/5/1993 om bedriftssundhedstjeneste (Arbejdsmin., 3.kt., j.nr. 2224-1) som ændret ved bekendtgørelse nr. 649 af 8/7/1994 (Arbejdsmin., j.nr. 94-2220-10) og bekendtgørelse nr. 37 af 23/1/1996 (Arbejdsmin., 3.kt., j.nr. 92-2220-1. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 11 udgivet den 09/02/1996 s. 171) ABEK.

- 05 . Bekendtgørelse nr. 713 af 30/08/1995 af Lov om ferie. Arbejdsmin. 1.kt. j.nr. 1993-5230-20, som ændret ved lov nr. 1199 af 22/12/1996 (Arbejdsmin. j.nr. 96-5230-45. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 199 udgivet den 20/12/1996 s. 7110) ALOV.

- 06 . Lov nr. 286 af 24/04/1996 om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet. Arbejdsmin. 1.kt., j.nr. 95-5276-13. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 60 udgivet den 25/04/1996 s. 1665. ALOV.

- 07 . Organisationsaftale om implementering af arbejdstidsdirektivet mellem Dansk industri og CO-Industri.

- 08 . Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden mellem Statsansattes Kartelm statstjenestemændenes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation og de Overenskomstansattes Centralorganisation på den ene side og Finansministeriet på den anden side.

- 09 . Cirkulære om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

- 10 . Aftale om gennemførelse af direktivet om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden mellem LO og SALA.

Alemanha

- 01. Gesetz zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitrechtsgesetz- ArbZRG) vom 06/06/1994, Bundesgesetzblatt Teil I vom 10/07/1994 Seite 1170, geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 30. Juli 1996, Bundesgesetzblatt Teil I Seite 1186.

- 02. Gesetz zur Änderung des Gesetzes über den Ladenschluß und zur Neuregelung der Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien vom 30/07/1996, Bundesgesetzblatt Teil I vom 05/08/1996 Seite 1186.

- 03. Bekanntmachung der Neufassung der Verordnung über die Arbeitszeit der Bundesbeamten (Arbeitszeitverordnung - AZV) vom 24/09/1974, Bundesgesetzblatt Teil I vom 27/09/1974 Seite 2356.

- 04. Bekanntmachung der Neufassung der Erholungsurlaubsverordnung vom 25/11/1994, Bundesgesetzblatt Teil I vom 02/12/1994 Seite 3512

- 05. Richtlinie für den betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Dienst in den Verwaltungen und Betrieben des Bundes vom 28/01/1978, Gemeinsames Ministerialblatt des Bundes (Hrsg.: Bundesinnenministerium) Nr. 7 vom 1978 Seite 114.

- 06. Verordnung der Landesregierung über die Arbeitszeit der Beamten und Richter des Landes (Arbeitszeitverordnung- AZVO) vom 29/01/1996, Gesetzblatt für Baden-Württemberg Seite 76.

- 07 . Verordnung der Landesregierung über den Urlaub der Beamten und Richter (Urlaubsverordnung- UrIVO) vom 06/10/1981, zuletzt geändert durch ErzUrIVO vom 15/12/1986, Gesetzblatt für Baden-Württemberg vom 1986 Seite 481.

- 08. Verordnung der Landesregierung über die Lehrverpflichtung an Kunsthochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung für Kunsthochschulen) vom 15/02/1982, Gesetzblatt für Baden-Württemberg Nr. 4 vom 26/02/1982 Seite 49.

- 09. Verordnung der Landesregierung über die Lehrverpflichtungen an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung -LVVO) vom 11/12/1995, Gesetzblatt für Baden-Württemberg Nr. 2 vom 12/01/1996 Seite 43.

- 10. Verordnung über die Arbeitszeit für den bayerischen öffentlichen Dienst (Arbeitszeitverordnung- AzV) vom 25/07/1995, Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 17 vom 1995 Seite 409.

- 11. Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 25/04/1996, Amtliches Mitteilungsblatt des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen Nr. 10 vom 07/06/1996 Seite 258.

- 12. Bekanntmachung der Neufassung der Urlaubsverordnung vom 10/08/1990, Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 17 vom 1990 Seite 366.

- 13. Neunte Verordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung vom 11/02/1992, Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 3 vom 1992 Seite 18.
- 14. Zehnte Verordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung vom 20/06/1995, Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 15 vom 1995 Seite 302.
- 15. Vorläufige Richtlinien über die Gewährleistung eines arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Arbeitsschutzes in der staatlichen Verwaltung des Freistaates Bayern vom 18/12/1981, Bayerische Staatszeitung und Bayerischer Staatsanzeiger Nr. 53.
- 16. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten (Arbeitszeitverordnung - AZVO) i.d.F. vom 21/11/1995, Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin Nr. 70 vom 30/11/1995 Seite 790.
- 17. Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (Erholungsurlaubsverordnung - EUrlVO) i.d.F vom 26/04/1983 (GVBl. S. 775) geändert durch Verordnung vom 27/11/1986, Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin Seite 1843.
- 18. Verordnung zur Änderung mutterschutz- und urlaubsrechtlicher Vorschriften vom 12/12/1991, Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin Nr. 55 vom 20/12/1991 Seite 286.
- 19. Verordnung zur Änderung arbeitszeitrechtlicher und urlaubsrechtlicher Vorschriften vom 28/08/1995, Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin Nr. 50 vom 07/09/1995.
- 20. Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter im Land Brandenburg (Erholungsurlaubsverordnung - EUrlV Bbg) vom 10/10/1994, Gesetz und Verordnungsblatt für das Land Brandenburg Nr. 70 vom 28/10/1994 Seite 908.
- 21. Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter im Land Brandenburg vom 07/10/1996, Gesetz und Verordnungsblatt für das Land Brandenburg.
- 22. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten vom 29/09/1959, Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen Seite 138, zuletzt geändert durch Verordnung vom 08/05/1995 (Brem. GBl. Seite 315).
- 23. Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit vom 04/05/1995, Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen Seite 449.
- 24. Urlaubsverordnung in der Fassung vom 27/06/1979 (GBl. S. 337), zuletzt geändert durch Verordnung vom 12/12/1995 (GBl. S.535).
- 25 . Verwaltungsanordnung über die Arbeitszeit und der Dienstzeit vom 25/09/1974 (MittVw S. 217), zuletzt geändert am 28/03/1989, Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt.
- 26 . Verordnung über den Erholungsurlaub der hamburgischen Beamten (HmbUrIVO) vom 22/02/1972 (GVBl. 1972 S.45), zuletzt geändert am 07/04/1992 (GVBl.1992 S.73).
- 27 . Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten in der Fassung vom 14/03/1989 (GVBl. S.91), zuletzt geändert durch 27/07/1994 (GVBl.S.312).

- 28. Verordnung zur Änderung mutterschutz-, urlaubs- und arbeitszeitrechtlicher Vorschriften vom 17/09/1996, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen Nr. 22 vom 02/10/1996 Seite 385.
- 29. Zweite Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der bei Justizvollzugsanstalten tätigen Beamten vom 26/04/1989, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen Nr. 8 vom 17/05/1989 Seite 125.
- 30. Verordnung über die Arbeitszeit der hessischen Polizeivollzugsbeamtinnen und Beamten vom 24/05/1993, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen Nr. 14 vom 16/06/1993 Seite 191.
- 31. Urlaubsverordnung für die Beamten im Lande Hessen in der Fassung vom 16/11/1982 (GVBl. 1982 S.269), zuletzt geändert durch Verordnung vom 19/06/1985 Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen 1985 Seite 82.
- 32. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Land Mecklenburg-Vorpommern (Arbeitszeitverordnung - AZVO) vom 07/04/1995, Gesetzblatt für das Land Mecklenburg-Vorpommern Nr. 8 vom 1995 Seite 224.
- 33. Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG) i.d.F vom 11/12/1985 (Nds.GVBl. Seite 493), zuletzt geändert durch Gesetz vom 01/04/1996 Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Seite 82.
- 34. Bekanntmachung der Neufassung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten vom 16/02/1990, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 10 vom 23/02/1990 Seite 69.
- 35. Sechste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten vom 10/04/1991, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 16 vom 12/04/1991 Seite 169.
- 36. Zehntes Gesetz zur Änderung des Niedersächsischen Beamtengesetzes vom 19/06/1996, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 11 vom 26/06/1996.
- 37. Zweites Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 20/11/1995, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 21 vom 24/11/1995.
- 38. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten des Feuerwehrdienstes der Gemeinden und Landkreise (ArbZVO- Feu) vom 27/11/1986, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 41 vom 09/12/1986 Seite 353, zuletzt geändert durch Verordnung vom 14/03/1996 (Nds. GVBl.5/1996).
- 39. Bekanntmachung der Neufassung der Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen vom 13/08/1992, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 33 vom 25/08/1992, zuletzt geändert durch Verordnung vom 18/07/1996 (Nds. GVBl.14/1996).
- 40. Bekanntmachung der Neufassung des Niedersächsischen Hochschulgesetzes vom 21/01/1994, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 2 vom 26/01/1994 Seite 13.
- 41. Verordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (LVVO) vom 18/01/1996, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 2 vom 1996 Seite 20.

- 42. Verordnung über die Niedersächsische Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege vom 10/02/1996, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 3 vom 27/02/1996 Seite 26.
- 43. Bekanntmachung der Neufassung des Beschlusses des Landesministeriums über die Arbeitszeit in der niedersächsischen Landesverwaltung vom 20/12/1989, Niedersächsisches Ministerialblatt Nr. 6 vom 1990 Seite 127, zuletzt geändert durch Nds. MBl. 11/1991 S. 396
- 44. Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (Erholungsurlaubsverordnung) vom 02/10/1990, Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 37 vom 05/10/1990 Seite 444.
- 45. Bekanntmachung der Neufassung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen (AZVO) vom 28/12/1986, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen vom 1987 Seite 15, zuletzt geändert durch Verordnung vom 28/03/1995 (GV. NW. S. 292).
- 46. Dreizehnte Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen vom 30/07/1996, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen Nr. 32 vom 08/08/1996 Seite 244.
- 47. Verordnung über die Arbeitszeit der Polizeivollzugsbeamten des Landes Nordrhein-Westfalen vom 15/08/1975, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen Seite 532, zuletzt geändert durch Verordnung vom 07/02/1989 (GV. NW. S.90).
- 48. Vierte Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Polizeivollzugsbeamten des Landes Nordrhein-Westfalen (AZVOPol) vom 17/08/1996, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen Nr. 40 vom 05/09/1996 Seite 348.
- 49. Bekanntmachung der Neufassung der Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Lande Nordrhein-Westfalen (Erholungsurlaubsverordnung -EUV) vom 14/09/1993, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen Seite 690, zuletzt geändert durch Verordnung vom 25/06/1996 (GV. NW. S.220).
- 50. Arbeitszeitverordnung (ArbZVO) vom 23/03/1993, Gesetz- und Verordnungsblatt der Landesregierung Rheinland-Pfalz Seite 152.
- 51. Landesverordnung über den Urlaub der Beamten des Landes Rheinland-Pfalz (Urlaubsverordnung - UrlVO) in der Fassung vom 17/03/1971 (GVBl. S.125), zuletzt geändert durch Verordnung vom 18/02/1986 (GVBl. S.43)
- 52. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten vom 19/11/1962, Amtsblatt des Saarlandes Seite 787, zuletzt geändert durch Verordnung vom 15/05/1996 (Amtsbl.22 S.466).
- 53. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten der Vollzugspolizei (AZVO- Pol) vom 04/08/1978, Amtsblatt des Saarlandes Nr. 35 vom 25/08/1978 Seite 737.
- 54. Bekanntmachung der Neufassung der Urlaubsverordnung für die saarländischen Beamten und Richter vom 08/12/1970, Amtsblatt des Saarlandes Nr. 41 vom 28/12/1970 Seite 978, zuletzt geändert durch Verordnung vom 15/05/1996 (Amtsbl. 26 S. 586).

- 55. Neufassung der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zur Durchführung der gesetzlichen Unfallversicherung durch die Landesausführungsbehörde für Unfallversicherung des Saarlandes vom 20/05/1992, Gemeinsames Ministerialblatt des Saarlandes (Hrsg.: Innenministerium) vom 10/08/1992 Seite 190.
- 56. Verordnung der Sächsischen Staatsregierung über die Arbeitszeit der Beamten des Freistaates Sachsen (Sächsische Arbeitszeitverordnung - SächsAZVO) vom 12/01/1993, Sächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 5 vom 10/02/1993 Seite 75, zuletzt geändert durch Verordnung vom 22/03/1996 (SächsGVBl. S.122).
- 57. Verordnung der Sächsischen Staatsregierung über den Urlaub der Beamten und Richter im Freistaat Sachsen (Sächsische Urlaubsverordnung - SächsUrIVO) vom 01/02/1993, Sächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 9 vom 25/02/1993 Seite 123, zuletzt geändert durch Verordnung vom 15/12/1995 (SächsGVBl. S.57).
- 58. Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (ArbZVO- Lehr) vom 18/02/1992, Gesetzblatt für das Land Sachsen-Anhalt Nr. 8 vom 28/02/1992 Seite 128, zuletzt geändert durch Verordnung vom 27/05/1994 (GVBl. LSA Nr.27 S.625).
- 59. Verordnung über die Arbeitszeit von Beamten des Justizvollzugsdienstes (ArbZVOJVollz) vom 29/05/1995, Gesetzblatt für das Land Sachsen-Anhalt Nr. 18 vom 06/06/1995 Seite 146.
- 60. Verordnung über die Arbeitszeit des Polizeivollzugsdienstes (ArbZVO Pol) vom 26/10/1994, Gesetzblatt für das Land Sachsen-Anhalt Nr. 48 vom 04/11/1994 Seite 978.
- 61. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten (ArbZVO) vom 07/05/1992, Gesetzblatt für das Land Sachsen-Anhalt Nr. 18 vom 21/05/1992 Seite 324.
- 62. Verordnung über den Urlaub der Beamten im Land Sachsen-Anhalt (Urlaubsverordnung - UrIVO) vom 09/11/1993, Gesetzblatt für das Land Sachsen-Anhalt Nr. 49 vom 12/11/1993 Seite 688.
- 63. Thüringer Verordnung über den Urlaub der Beamten und Richter (Thüringer Urlaubsverordnung- ThürUrIV) vom 30/09/1994, Gesetz- und Verordnungsblatt für den Freistaat Thüringen Nr. 32 vom 11/10/1994 Seite 1095.
- 64. Thüringer Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten (ThürAzVO) vom 12/04/1995, Gesetz- und Verordnungsblatt für den Freistaat Thüringen Nr. 9 vom 11/05/1995 Seite 192.
- 65. Landesverordnung über die Arbeitszeit der Beamten (Arbeitszeitverordnung - SH AZVO) in der Fassung vom 16/01/1987, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Schleswig-Holstein Nr. 3 vom 04/02//1987 Seite 42, zuletzt geändert durch Verordnung vom 01/10/1996 (GVOBl. Schl.-H. S.608).
- 66. Bekanntmachung der Neufassung der Landesverordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (Erholungsurlaubsverordnung - EUVO) vom 28/01/1987, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Schleswig-Holstein Nr. 4 vom 10/02/1987 Seite 53.
- 67. Landesverordnung zur Änderung der Erholungsurlaubsverordnung, Mutterschutzverordnung und Erziehungsurlaubsverordnung vom 02/08/1996, Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Schleswig-Holstein Nr. 16 Seite 572.

Grécia

- 01. Ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 93/104/EK.

Espanha

- 01. Ley número 8/80 de 10/03/1980, sobre el Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado número 64 de 14/03/1980.

- 02. Real Decreto número 2001/83 de 28/07/1983, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre regulación de la jornada de trabajo, horas extraordinarias y descansos, Boletín Oficial del Estado número 180 de 29/07/1983 (Marginal 1620).

- 03. Ley número 11/94 de 19/05/1994, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral t de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Boletín Oficial del Estado número 122 de 23/05/1994 Página 15805 (Marginal 11610).

- 04. Real Decreto número 1561/95 de 21/09/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, Boletín Oficial del Estado número 230 de 26/09/1995 Página 28606 (Marginal 21346).

França

- 01. Loi numéro 98/461 du 13/06/1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, Journal Officiel du 14/06/1998 page 9029.

Irlanda

- 01. The Organisation of Working Time Act, 1997

- 02. S.I. No. 44 of 1993 – Safety, Health and Welfare at Work (General Application) Regulations, 1993

- 03. S.I. No. 392 of 1997 – Organisation of Working Time Act, 1997 (Commencement) Order, 1997

- 04. S.I. No. 475 of 1997 – Organisation of Working Time (Determination of Pay for Holidays) Regulations, 1998

- 05. S.I. No. 20 of 1998 – Organisation of Working Time (Exemption of Transport Activities) Regulations, 1998

- 06. S.I. No. 21 of 1998 – Organisation of Working Time (General Exemptions) Regulations, 1998

- 07. S.I. No. 44 of 1998 – Organisation of Working Time (Code of Practice on Compensatory Rest and Related Matters)(Declaration) Order, 1998

- 08. S.I. No. 49 of 1998 – Organisation of Working Time – Terms of Employment (Additional Information) Order, 1998

- 09. S.I. No. 52 of 1998 – Organisation of Working Time (Exemption of Civil Protection Services) Regulations, 1998

- 10. S.I. No. 57 of 1998 – Organisation of Working Time (Breaks at Work for Shop Employees) Regulations, 1998
- 11. S.I. No. 444 of 1998 – Organisation of Working Time (Code of Practice on Sunday Working in the Retail Trade and Related Matters)(Declaration) Order, 1998
- 12. S.I. No. 485 of 1998 – Safety, Health and Welfare at Work (Night Work and Shift Work) Regulations, 1998
- 13. S.I. No. 10 of 1999 – Organisation of Working Time (Public Holiday) Regulations, 1999

Itália

- 01. Costituzione (art. 36, commi 2 e 3).
- 02. R. d. l. n. 692 del 1923, convertito in legge n. 692 del 1923 e il relativo r. d. n. 1955 del 1923, di attuazione della legge.
- 03. Codice civile (artt. 2107 – 2109).
- 04. Legge n. 196 del 1997 (art. 13).
- 05 Legge n. 409 del 1998.
- 06 Legge n. 25 del 1999 (art. 17).

Luxemburgo

- 01. Loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l' économie, Extrait du Mémorial A No 66 du 11 décembre 1970, page 1355.
- 02. Loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, telle qu' elle a été modifiée, Extrait du Mémorial A No 77 du 5 octobre 1979, page 1485 et ss.
- 03. Loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux, Extrait du Mémorial A No 16 du 13 avril 1976, page 184.
- 04. Loi du 1er août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers.

Países Baixos

- 01. Wet van 23/11/1995, houdende bepalingen inzake de arbeids- en rusttijden (Arbeidstijdenwet), Staatsblad nummer 598 van 1995.
- 02. Besluit van 04/12/1995, houdende nadere regels inzake de arbeids- en rusttijden (Arbeidstijdenbesluit), Staatsblad nummer 599 van 1995.
- 03. Besluit van 04/12/1995, tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit, Staatsblad nummer 600 van 1995.

Aústria

- 01. Kundmachung der Wiener Landesregierung, mit der die Dienstordnung 1966 wiederverlautbart wird, Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 56/1994
- 02. Bundesgesetz vom 11/12/1969 über die Regelung der Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 461/1969, idF der Bundesgesetze BGBl. Nr. 238/1971, 2/1975, 354/1981, 647/1987, 473/1992, 833/1992, 335/1993, 446/1994, 417/1996, I 8/1997, I 46/1997, I 88/1999
- 03. Bundesgesetz vom 03/02/1983 über die wöchentliche Ruhezeit und die Arbeitsruhe an Feiertagen (Arbeitsruhegesetz - ARG), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 144/1983, idF der Bundesgesetze BGBl. Nr. 413/1990, 730/1990, 158/1991, 446/1994, 804/1995, 410/1996, I 5/1997, I 46/1997, I 88/1999
- 04. Bundesgesetzes über die Regelung der Arbeit in Backwaren- Erzeugungsbetrieben (Bäckereiarbeiter/Innengesetz - BäckAG 1996, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 410/1996
- 05. Bundesgesetz, mit dem ein Arbeitszeitgesetz für Angehörige von Gesundheitsberufen in Kranken-, Pflegeanstalten und ähnlichen Einrichtungen geschaffen (Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz - KA-AZG), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 8/1997 idF BGBl. I Nr 88/1999
- 06. Urlaubsgesetz (URIG), BGBl Nr. 390/1976, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 832/1995 idF BGBl. I Nr 181/1999
- 07. Bauarbeiter-Urlaubs -und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl Nr. 414/1972, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 754/1996. IdF BGBl. I Nr 113/1999
- 08. Schauspielergesetz (SchauspG), BGBl. Nr. 441/1922, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 624/1994
- 09. Hausbesorgergesetz (HBG), BGBl Nr. 16/1970, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 833/1992
- 10. Bundesgesetz betreffend die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechts in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz-LAG), BGBl Nr. 287/1984, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 514/1994, idF BGBl. I Nr 101/1999
- 11. Nachtschwerarbeitsgesetz (NSchG), BGBl Nr. 354/1981, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 473/1992, idF BGBl. I Nr 181/1999
- 12. Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich II, Nr. 27/1997, idF BGBl. I Nr 412/1999
- 13. Arbeitnehmerinneschutzgesetz (ASchG), BGBl Nr. 450/1994, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 9/1997, idF BGBl. I Nr 70/1999
- 14. Arbeitsinspektionsgesetz (ArbIG), BGBl Nr. 27/1993, idF Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 63/1997, idF BGBl. I Nr 38/1999
- 15. Ärztegesetz 1998 (ÄrzteG), BGBl Nr. 169/1998

- 16. Burgenländische Landarbeitsordnung (LAO), LGBl Nr. 37/1977 idF Landesgesetzblatt für das Burgenland, Nr. 94/1993
- 17. Kärntner Landarbeitsordnung (LAO), Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 97/1995, idF LBl.I Nr 63/1999
- 18. NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl Nr. 185/1973, idF Landesgesetzblatt für Niederösterreich, Nr. 47/1997, idF LBl.I Nr 30/1999
- 19. O.Ö. Landarbeitsordnung (LAO), LGBl Nr. 25/1989, idF Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 66/1995, idF LBl.I Nr 101/1999
- 20. Salzburger Landarbeitsordnung 1995 (LArbO 1995), LGBl Nr. 7/1996, idF Landesgesetzblatt für Salzburg, Nr. 89/1996
- 21. Steiermärkische Landarbeitsordnung (LAO), LGBl Nr. 25/1981, idF Landesgesetzblatt für die Steiermark, Nr. 21/1995, idF LBl.I Nr 9/1999
- 22. Tiroler Landarbeitsordnung 1985 (LAO), LGBl Nr. 45/1985, idF Landesgesetzblatt für Tirol, Nr. 7/1995
- 23. Verordnung der Landesregierung über die Neukundmachung des Land- und Forstarbeitsgesetzes, Landesgesetzblatt für Vorarlberg, Nr. 28/1997 Seite 84
- 24. Landarbeitsordnung (LAO), LGBl Nr. 33/1990, idF Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 39/1995
- 25. Gesetz vom 11/12/1997, mit dem das Landesbeamtengesetz 1994 geändert wird (27. Landesbeamtengesetz-Novelle), Landesgesetzblatt für Tirol, Nr. 18/1998 herausgegeben und versendet am 20/02/1998
- 26. Gesetz vom 11/12/1997, mit dem das Gemeindebeamtengesetz 1970 geändert wird, Landesgesetzblatt für Tirol, Nr. 19/1997 herausgegeben und versendet am 20/02/1998
- 27. Gesetz vom 11/12/1997, mit dem das Innsbrucker Gemeindebeamtengesetz 1970 geändert wird, Landesgesetzblatt für Tirol, Nr. 20/1998 herausgegeben und versendet am 20/02/1998
- 28. Gesetz vom 14/10/1985 über die Personalvertretung bei der Gemeinde Wien (Wiener Personalvertretungsgesetz - W-PVG), Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 49/1985 ausgegeben am 28/11/1985
- 29. Kundmachung der Wiener Landesregierung, mit der die Vertragsbedienstetenordnung 1979 wiederverlautbart wird, Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 50/1995 ausgegeben am 23/06/1995
- 30. Gesetz vom 20/11/1997 über das Dienstrecht der Landesbeamten (Burgenländisches Landesbeamten-Dienstrechtsgesetz 1997 – LBDG 1997), Landesgesetzblatt für das Burgenland, Nr. 17/1998
- 31. Bundesgesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 101/1998 ausgegeben am 23/07/1998

- 32. Gesetz vom 09/07/1998, mit dem das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (7. Kärntner Dienstrechtsgesetz-Novelle), das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 (4. Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz-Novelle), das Gemeindebedienstetengesetz 1992, das Stadtbeamtenengesetz 1993, das Gemeindevertragsbedienstetengesetz, das Landes-Personalvertretungsgesetz und das Kärntner Gemeinde-Personalvertretungsgesetz geändert werden, Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 71/1998 herausgegeben am 27/10/1998
- 33. NÖ Bediensteten-Schutzgesetz 1998 (NÖ BSG 1998), Landesgesetzblatt für das Burgenland, Nr. 2015-0 ausgegeben am 29/12/1998
- 34. Verordnung der Wiener Landesregierung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz in Dienststellen der Gemeinde Wien, Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 7/1999 ausgegeben am 29/01/1999

Portugal

- 01. Lei n° 73/98 de 10/11/1998. Transpõe para a ordem jurídica a Directiva n° 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, Diário da República I Série A n.° 260 de 10/11/1998 Página 5988.

Finlândia

- 01. Työaikalaki/Arbetstidslag (605/96) 09/08/1996.
- 02. Landskapslag om tillämpning i landskapet Åland av arbetstidslagen (44/98) 07/05/1998, Ålands författningssamling 19/05/1998.
- 03. Landskapslag om semester för landskapets tjänstemän (27/74) 28/03/1974, Ålands författningssamling.
- 04. Vuosilomalaki (272/1973) 30/03/1973
- 05. Asetus valtion virkamiesten vuosilomasta (692/1973) 31/08/1973
- 06. Työterveyshuoltolaki (743/1978) 29/09/1978
- 07. Työturvallisuuslaki (299/1958) 28/06/1958

Suécia

- 01. Lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673), Svensk författningssamling (SFS) 1996:360.
- 02. Arbetstidslag, Svensk författningssamling (SFS) 1982:673.
- 03. Lag om arbetstid m.m. i husligt arbete, Svensk författningssamling (SFS) 1970:943.
- 04. Semesterlag, Svensk författningssamling (SFS) 1977:480.
- 05. Arbetsmiljölager, Svensk författningssamling (SFS) 1977:1160.
- 06. Arbetsmiljöförordning, Svensk författningssamling (SFS) 1977:1166.

Reino Unido

- 01. Terms and Conditions of Employment. The Working Time Regulations 1998, Statutory Instruments number 1833 of 1998
- 02. Terms and Conditions of Employment. The Working Time Regulations 1999, Statutory Instruments number 3372 of 1999