

**Parecer do Comité das Regiões sobre a «Proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho»**

(2005/C 231/10)

O COMITÉ DAS REGIÕES

**Tendo em conta** a proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho (COM(2004) 607 final — 2004/0209 (COD));

**Tendo em conta** a decisão do Conselho de 20 de Outubro de 2004 de o consultar, nos termos do n.º 2 do artigo 137.º do Tratado que institui a Comunidade Europeia;

**Tendo em conta** a decisão do seu presidente de 3 de Novembro de 2004 de incumbir a Comissão de Política Económica e Social da elaboração de um parecer sobre esta matéria;

**Tendo em conta** a Directiva 93/104/CE relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, alterada pela Directiva 2000/34/CE;

**Tendo em conta** a comunicação da Comissão Europeia ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões relativa ao reexame da Directiva 93/104/CE referente a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho (COM(2003) 843 final);

**Tendo em conta** a Segunda Fase da Consulta dos Parceiros Sociais ao nível comunitário relativa à revisão da Directiva 93/104/CE referente a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho;

**Tendo em conta** a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias no que respeita à interpretação de determinadas disposições da Directiva no acórdão C-303/98 (*Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) vs. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*) e no acórdão C-151/02 (*Landeshauptstadt Kiel vs. Norbert Jaeger*);

**Tendo em conta** o princípio da subsidiariedade, consagrado pelo artigo 5.º do Tratado que institui a Comunidade Europeia;

**Tendo em conta** a Directiva do Conselho de 12 de Junho de 1989 relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho (89/391/CE);

**Tendo em conta** o objectivo definido pelo Conselho Europeu de Lisboa em 23 e 24 de Março de 2000 de fazer da UE a economia baseada no conhecimento mais dinâmica e competitiva do mundo, gerando um crescimento económico sustentável com mais e melhor emprego e maior coesão social;

**Tendo em conta** o seu projecto de parecer (CdR 329/2004 rev. 2) adoptado em 11 de Fevereiro de 2005 pela Comissão de Política Económica e Social (relatora: **Joan HANHAM, membro do Conselho Autárquico de Kensington e Chelsea (UK-PPE)**);

**adoptou, na 59.ª reunião plenária de 13 e 14 de Abril de 2005 (sessão de 14 de Abril), o seguinte parecer.**

**1. Posição do Comité das Regiões**

públicos tais como os serviços sociais, de saúde e de protecção civil;

O COMITÉ DAS REGIÕES

1.1 **acolhe com agrado** a iniciativa da Comissão de alterar a Directiva relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, tendo em conta a necessidade urgente de responder a várias questões atinentes à interpretação e aplicação da mesma nos Estados-Membros;

1.2 **recorda** à Comissão, ao Parlamento e ao Conselho que as autoridades locais e regionais são importantes empregadores na UE, tendo um importante papel na gestão de serviços

1.3 **considera** essencial encontrar uma resposta satisfatória, sob pena de assistir ao agravamento do actual problema de falta de trabalhadores qualificados no sector da saúde e dos serviços sociais, em toda a UE, o que terá por consequência, a curto prazo, uma emigração económica ainda maior nestes sectores, dos novos Estados-Membros e de países terceiros em desenvolvimento para os antigos Estados-Membros, o que por sua vez prejudicará, a curto e longo prazo, a saúde e os serviços sociais nos novos Estados-Membros da UE e nos países terceiros em desenvolvimento;

1.4 **considera** que apesar de haver um aspecto técnico na questão da organização do tempo de trabalho, há igualmente implicações para o tipo de sociedade que a Europa deseja ser, ou seja, quando a Europa procura promover um maior espírito empresarial, uma maior criatividade e uma cidadania activa, providenciando simultaneamente aos cidadãos um melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, a regulação do tempo de trabalho tem forçosamente implicações para todas estas aspirações, pelo que deve ser considerada neste contexto;

1.5 **reconhece** que a proposta da Comissão de definição de tempo de trabalho procura responder à incerteza jurídica surgida com os acordãos *Jaeger* e *SIMAP* do TJCE. O objectivo da legislação comunitária deve ser assegurar que as disposições sobre a permanência no local de trabalho continuem a ser um factor importante para prestar serviços de saúde e assistência em regime residencial (incluindo assistência a adultos e crianças vulneráveis) de forma contínua e com qualidade;

1.6 **alerta** para uma eventual consequência negativa de voltar à situação pré-*SIMAP/Jaeger*, que é propiciar contextos em que os padrões laborais requeiram aos trabalhadores passar longos períodos de permanência no local de trabalho. Se tal não for gerido de forma adequada, a saúde e segurança dos trabalhadores poderá ser prejudicada, bem como, eventualmente, a saúde e segurança de outras pessoas (clientes e público em geral). Também a capacidade do trabalhador equilibrar a sua vida profissional e familiar pode ser afectada;

1.7 no entanto, **chama a atenção** para o facto de a Directiva sobre o tempo de trabalho ser uma medida de saúde e segurança que tem por objectivo estabelecer limites em matéria de equilíbrio entre trabalho e descanso; o seu objectivo não é definir novas condições laborais relativas, por exemplo, a acordos ou compensações financeiras relativas a um determinado ritmo de trabalho. Tais assuntos devem ser decididos ao nível individual ou colectivo em conformidade com as práticas e procedimentos dos vários Estados-Membros ou dos sectores laborais em causa. Por outro lado, independentemente dos padrões laborais aplicáveis, o empregador é sempre responsável pela saúde e segurança dos trabalhadores, devendo adoptar medidas que garantam a sua protecção;

1.8 **admite** o facto de, actualmente, o aumento do período de referência (utilizado para o cálculo do número médio de horas de trabalho semanal) só ser possível num número limitado de empresas/entidades abrangidas por derrogações ou quando é possível alcançar um acordo colectivo nesse sentido. Exprime-se, portanto, a favor de uma rápida introdução de estratégias anuais relativas às horas de trabalho, em particular, em sectores caracterizados por grandes variações sazonais da procura dos seus produtos/serviços. O exposto seria um importante contributo para o objectivo «competitividade»;

1.9 **faz notar** que o método de cálculo do tempo médio de trabalho dos trabalhadores com contratos de curta duração é o mesmo actualmente aplicável aos trabalhadores que trabalham menos do que o período de referência padrão de 4 meses;

1.10 **sublinha** que a proposta atinente ao descanso compensatório elimina a obrigação gerada pelo acórdão *Jaeger* de permitir um descanso compensatório imediato, o que porá fim às dúvidas criadas pelo mesmo. Na maior parte dos casos, 72 horas são um período de tempo razoável para permitir o descanso compensatório;

1.11 **observa** que as propostas da Comissão mantêm o direito de os trabalhadores trabalharem mais do que o limite de 48 horas semanais («opt-out») nos Estados-Membros que o permitam. Nalguns locais de trabalho, contudo, o «opt-out» dependeria de acordos colectivos. Importa clarificar este aspecto da proposta em particular, dado que os trabalhadores poderiam igualmente concordar em exceder as 48 horas semanais mesmo sem haver um acordo colectivo. A proposta não é suficientemente clara quanto às circunstâncias em que este ponto se aplica. Pode-se interpretar, por exemplo, que se aplica apenas a pequenos empregadores de Estados-Membros que têm, tradicionalmente, poucas estruturas de negociação colectiva (é o caso do Reino Unido). No entanto, também poderia ser relevante para os novos Estados-Membros que ainda não desenvolveram processos de diálogo social estruturado, nos quais se incluem os acordos colectivos;

1.12 **está de acordo** quanto ao facto de a decisão de trabalhar mais do que o limite de 48 horas semanais ser uma decisão voluntária de cada trabalhador; nenhum trabalhador deverá ser pressionado pelo respectivo empregador nesse sentido. Importa adoptar medidas para que tal não aconteça, bem como medidas adicionais que garantam a saúde e segurança dos trabalhadores que optem por trabalhar mais do que o limite máximo de 48 horas semanais;

1.13 **constata** que muitas das condições que se aplicarão ao «opt-out» já se aplicam actualmente ao «opt-out» individual na sua forma actual, mas algumas não fornecem qualquer protecção adicional óbvia aos trabalhadores, pelo que devem ser eliminadas ou reservadas aos Estados-Membros;

1.14 **considera** que o pré-requisito que exige que o «opt-out» seja válido por um período não superior a um ano, renovável, poderá dar a impressão errada de que a duração do «opt-out» é fixa durante um ano, quando na verdade os trabalhadores podem rescindir o «opt-out» em qualquer altura;

1.15 **reconhece** que a disposição que prevê que qualquer «opt-out» individual assinado ao mesmo tempo que um contrato de trabalho será nulo e sem efeito protegeria os trabalhadores que, de outro modo, se poderiam sentir pressionados a optar pela derrogação ao limite de 48 horas semanais. No entanto, importa ter em conta os trabalhadores que, no início da sua carreira profissional com uma nova entidade patronal, desejam trabalhar mais horas de forma a ter um rendimento suplementar. Assim, a Directiva deverá determinar a partir de que momento o trabalhador tem este direito. O exposto é particularmente relevante no caso de trabalhadores com contratos de

curta duração contratados para responder a um período específico de maior quantidade de trabalho. Por outro lado, tendo em conta que não há uma definição consensual de «período de estágio», o pré-requisito que determina que um trabalhador não pode solicitar a derrogação ao limite de 48 horas semanais durante o mesmo não só levanta dúvidas quanto à interpretação, mas impede igualmente o trabalhador em causa de ter um rendimento suplementar;

1.16 **sublinha** o contra-senso criado pela nova proposta que prevê que um trabalhador que opte por uma derrogação ao limite de 48 horas semanais, autorizado por um acordo colectivo, não poderá trabalhar mais de 65 horas semanais, mesmo tendo em conta que se trata de um número de horas de trabalho absolutamente excepcional, que não seria a norma. De facto, tal significa que um trabalhador que tenha optado pela derrogação ao limite de 48 horas semanais não poderá trabalhar mais do que 65 horas semanais, enquanto que um trabalhador que não fez tal opção e está, por isso, abrangido pelo limite de 48 horas semanais, pode. Por outro lado, também um trabalhador de uma empresa/entidade onde não há um acordo colectivo nem representação de trabalhadores e que solicite um «opt-out» individual não estaria abrangido pelo limite de 65 horas semanais;

1.17 **considera** que o pré-requisito adicional que obriga o empregador a manter registos detalhados de todas as horas de trabalho dos trabalhadores que excedem as 48 horas semanais contribuiria para aumentar a burocracia. Talvez uma melhor alternativa fosse a Directiva obrigar as autoridades competentes de cada Estado-Membro a fixar as responsabilidades do empregador. As referidas autoridades poderiam integrar estes pré-requisitos na estratégia global de saúde e segurança de cada Estado-Membro e nas obrigações dos empregadores vigentes.

## 2. Recomendações do Comité das Regiões

### O COMITÉ DAS REGIÕES

#### Resolução urgente

2.1 **exorta** a Comissão, o Parlamento e o Conselho a envidar esforços no sentido de concluir as propostas o mais rapidamente possível, tendo em vista a clareza e confiança na Directiva relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho;

#### Definição de tempo de trabalho

2.2 **vê com agrado** a inclusão na definição de *tempo de trabalho* de dois novos «tipos» de tempo: «tempo de permanência» (período durante o qual o trabalhador tem de estar presente no respectivo local de trabalho a fim de intervir, a pedido da entidade patronal, para exercer a sua actividade profissional) e «período inactivo do tempo de permanência» (que não será considerado tempo de trabalho, excepto se os Estados-Membros decidirem de outra forma ou se houver um acordo colectivo que considere o contrário). Períodos do tempo

de permanência em que os trabalhadores executem a sua actividade serão considerados tempo de trabalho;

#### Períodos de referência para o cálculo da média de horas de trabalho semanal

2.3 **vê igualmente com agrado** a proposta de possibilitar aos Estados-Membros estabelecer um período de referência padrão de uma duração máxima de 12 meses para todos os trabalhadores; no caso dos trabalhadores com contratos a termo, o período de referência não poderá exceder a duração do contrato de trabalho caso a mesma seja inferior a um ano;

#### Descanso compensatório

2.4 **reconhece** que a proposta da Comissão que prevê que sempre que os trabalhadores se vejam privados do seu descanso diário e semanal lhes sejam concedidos períodos equivalentes de descanso compensatório, num prazo razoável que não poderá exceder 72 horas, é um considerável passo em frente em relação à situação actual, advinda do acórdão do TJCE no caso *Jaeger*. Considera, contudo, que importa prever um prazo mais alargado para a concessão do descanso compensatório, de forma a ter em conta um grande número de sectores e actividades profissionais. Deve-se incluir no artigo 17.º a possibilidade de alargar os prazos, em conformidade com a prática nacional, estabelecida por via legislativa ou por contrato colectivo de trabalho;

#### O «opt-out» individual (derrogação ao limite de 48 horas)

2.5 **defende** que se a UE e os Estados-Membros pretendem promover o maior espírito empresarial, uma maior criatividade e uma cidadania activa e, simultaneamente, facilitar um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos cidadãos, deve-se abandonar gradualmente a actual possibilidade de os Estados-Membros permitirem aos trabalhadores trabalharem mais do que o limite de 48 horas semanais, sendo esta decisão tomada ao nível individual, e favorecer iniciativas que promovam as outras aspirações;

2.6 **recomenda** igualmente que se corrobore a proposta da Comissão que prevê que só deveria ser possível trabalhar mais do que o limite de 48 horas semanais quando esta opção for prevista por um acordo colectivo, por um acordo entre parceiros sociais ao nível regional ou nacional ou por acordos colectivos ao nível adequado;

#### Pré-requisitos adicionais do «opt-out» (derrogação ao limite de 48 horas)

2.7 **apoiar sem reservas** os esforços da Comissão para garantir que os trabalhadores que optam pela derrogação ao limite de 48 horas semanais tomem esta decisão livremente e conscientes de que podem, posteriormente, prescindir da derrogação, sem receio de represálias;

2.8 **considera** que se deveriam **manter** os seguintes pré-requisitos adicionais:

- o trabalhador terá de estar de acordo com o «opt-out»;
- nenhum trabalhador será alvo de represálias por não desejar trabalhar mais do que 48 horas semanais;

2.8.1 **considera** que se deveriam **suprimir** os seguintes pré-requisitos adicionais:

- o acordo será válido por um período não superior a um ano, sendo renovável;
- nenhum trabalhador trabalhará mais do que 65 horas semanais, a não ser que o acordo colectivo preveja o contrário;

2.8.2 **considera**, por último, que os seguintes pré-requisitos adicionais deverão ser **suprimidos ou reservados a determinados Estados-Membros** em conformidade com as respectivas práticas e procedimentos e tendo em conta a sua relevância nos

respectivos sistemas jurídicos e relações entre os parceiros sociais:

- um acordo celebrado aquando da assinatura do contrato de trabalho individual ou durante qualquer período de estágio não terá efeito nem valor jurídico;
- o empregador terá de manter registos actualizados dos trabalhadores que trabalham mais do que 48 horas por semana e do número de horas de trabalho efectuadas por esses trabalhadores;
- esses registos estarão ao dispor das autoridades competentes. Estas poderão, por motivos de saúde e segurança, proibir ou limitar a possibilidade de exceder o limite de 48 horas semanais;
- a pedido das autoridades competentes, o empregador informá-las-á sobre o número de horas de trabalho efectuadas por esses trabalhadores.

Bruxelas, 14 de Abril de 2005.

O Presidente  
do Comité das Regiões  
Peter STRAUB

**Parecer do Comité das Regiões sobre a «Proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho relativo ao instrumento financeiro para o ambiente (LIFE+)»**

(2005/C 231/11)

O COMITÉ DAS REGIÕES,

**TENDO EM CONTA** a Proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho relativo ao instrumento financeiro para o ambiente (LIFE+) (COM(2004) 621 final — 2004/0218 (COD));

**TENDO EM CONTA** a decisão da Comissão Europeia, de 1 de Outubro de 2004, de, nos termos do primeiro parágrafo do n.º 1 do artigo 175.º do Tratado que institui a Comunidade Europeia, o consultar sobre a matéria;

**TENDO EM CONTA** a decisão do seu presidente, de 26 de Maio de 2004, de confiar a elaboração do parecer à Comissão de Desenvolvimento Sustentável;

**TENDO EM CONTA** a comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu «O financiamento da Natura 2000» (COM(2004) 431 final);

**TENDO EM CONTA** a Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre o sexto programa de acção da Comunidade Europeia em matéria de ambiente «Ambiente 2010: o nosso futuro, a nossa escolha» e a proposta de decisão do Parlamento Europeu e do Conselho que adopta o Programa Comunitário de Acção em matéria de Ambiente 2001-2010 (COM(2001) 31 final — CdR 36/2001 fin) <sup>(1)</sup>;

**TENDO EM CONTA** o seu parecer sobre a comunicação da Comissão Europeia «Construir o nosso futuro em comum. Desafios políticos e recursos orçamentais da União alargada para 2007-2013» (COM(2004) 101 final — CdR 162/2004 fin);

**TENDO EM CONTA** o projecto de parecer (CdR 253/2004 rev. 1) adoptado pela Comissão de Desenvolvimento Sustentável em 1 de Março de 2005 (relator: Michèle EYBALIN, membro do Conselho Regional de Ródano-Alpes, (FR-PSE);

**adoptou por unanimidade o seguinte parecer, na 59.ª reunião plenária de 13 e 14 de Abril de 2005 (sessão de 14 de Abril).**

<sup>(1)</sup> JO C 357, 14/12/2001, p. 44