



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 22.12.2006
COM(2006) 853 final

RELATÓRIO DA COMISSÃO

**sobre o funcionamento das disposições da Directiva 2003/88/CE aplicáveis aos
trabalhadores offshore**

RELATÓRIO DA COMISSÃO

sobre o funcionamento das disposições da Directiva 2003/88/CE aplicáveis aos trabalhadores offshore

1. INTRODUÇÃO

1.1. Contexto jurídico

A Directiva 93/104/CE do Conselho, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho¹, excluía do seu âmbito de aplicação vários sectores e actividades, entre os quais a pesca marítima e outras actividades no mar. Deste modo, os trabalhadores *offshore* ficaram excluídos desta directiva.

Em 2000, o Parlamento Europeu e o Conselho adoptaram a Directiva 2000/34/CE² que altera a Directiva 93/104/CE já citada no intuito de abranger os sectores e actividades excluídos desta directiva. Com esta alteração, o direito comunitário em matéria de organização do tempo de trabalho passou a ser aplicável aos trabalhadores *offshore*. As disposições da Directiva 2000/34/CE deveriam ser transpostas pelos Estados-Membros até 1 de Agosto de 2003³.

Em 2003, as duas directivas citadas foram codificadas e revogadas pela Directiva 2003/88/CE⁴ (a seguir «a directiva»), que é actualmente o único diploma em vigor.

1.2. As disposições aplicáveis

O n.º 8 do artigo 2.º da directiva define a actividade *offshore* na acepção da directiva como: *a actividade efectuada essencialmente numa ou a partir de uma instalação offshore (incluindo as unidades de perfuração), directa ou indirectamente ligada à prospecção, à extracção ou à exploração de recursos minerais, incluindo os hidrocarbonetos, e ao mergulho relacionado com tais actividades, efectuada a partir de uma instalação offshore ou de um navio.*

Nos termos do n.º 3, alínea a) do artigo 17.º, são permitidas derrogações aos artigos 3.º, (descanso diário), 4.º (tempo de pausa), 5.º (descanso semanal), 8.º (duração do trabalho nocturno) e 16.º (períodos de referência) «*no caso de actividades caracterizadas por um afastamento entre o local de trabalho e o local de residência do trabalhador, como as actividades em offshore, ou por um afastamento entre diferentes locais de trabalho do trabalhador*». No entanto, nos termos do n.º 2 do

¹ Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, JO L 307, de 13.12.1993.

² Directiva 2000/34/CE do Parlamento e do Conselho, de 22 de Junho de 2000, 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 dessa directiva, JO L 195 de 1.8.2000, p. 41.

³ Consultar o artigo 2.º da Directiva 2000/34/CE.

⁴ Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, JO L 299, de 18.11.2003, p. 9.

mesmo artigo, estas derrogações só serão permitidas *«desde que sejam concedidos aos trabalhadores em causa períodos equivalentes de descanso compensatório ou que, em casos excepcionais em que não seja possível, por razões objectivas, a concessão desses períodos de descanso compensatório, seja concedida aos trabalhadores em causa uma protecção adequada»*.

Por último, o n.º 2 do artigo 20.º, dispõe que, *«Sob reserva do respeito dos princípios gerais relativos à protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores, e de consulta dos parceiros sociais interessados e de esforços para incentivar todas as formas pertinentes de diálogo social, incluindo, se as partes o desejarem, a concertação, os Estados-Membros poderão, por razões objectivas ou técnicas ou por razões relacionadas com a organização do trabalho, alargar o período de referência previsto na alínea b) do artigo 16.º a 12 meses para os trabalhadores que efectuam principalmente uma actividade em offshore»*.

Em suma, os trabalhadores *offshore* estão abrangidos por todas as disposições da directiva. No entanto, relativamente a estes trabalhadores, os Estados-Membros beneficiam da faculdade de derrogar os artigos 3.º, 4.º, 5.º, 8.º e 16.º e prever, pela via legislativa ou regulamentar, em derrogação ao artigo 19.º, um período de referência que não pode exceder doze meses para o cálculo da duração máxima do trabalho semanal.

Determinadas actividades *offshore*, tal como definidas na directiva, são realizadas a partir de navios ou plataformas localizadas em águas internacionais. Neste contexto, pode-se pôr a questão de saber qual é a lei aplicável a esses contratos de trabalho.

A Convenção de Roma de 1980 sobre a lei aplicável às obrigações contratuais⁵ prevê o princípio da liberdade de escolha das partes nas situações que comportem um conflito de leis. Segundo o n.º 1 do artigo 3.º da convenção, *o contrato rege-se pela lei escolhida pelas partes*. No entanto, no que concerne ao contrato de trabalho, este princípio de liberdade de escolha das partes está subordinado a certas modificações. Em primeiro lugar, *a escolha pelas partes da lei aplicável não pode ter como consequência privar o trabalhador da protecção que lhe garantem as disposições imperativas da lei que seria aplicável, na falta de escolha (n.º 1 do artigo 6.º)*. A convenção prevê regras subsidiárias na falta de escolha das partes. O n.º 2 do artigo 6.º prevê que, na falta de escolha, o contrato de trabalho se rege por: a) *«pela lei do país em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, habitualmente trabalha, mesmo que tenha sido destacado temporariamente para outro país, ou, se o trabalhador não trabalhar habitualmente no mesmo país, pela lei do país em que esteja situado o estabelecimento que contratou o trabalhador, a não ser que resulte do conjunto das circunstâncias que o contrato de trabalho apresenta uma ligação mais estreita com outro país, sendo então aplicável a lei deste último»*.

1.3. Justificação do relatório

O n.º 3 do artigo 20.º da directiva prevê que, *«até 1 de Agosto de 2005, a Comissão procederá, em consulta com os Estados-Membros e com as entidades patronais e*

⁵ Convenção de Roma de 1980 sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (versão consolidada), JO C 27 de 26.1.1998, p. 34.

trabalhadores a nível europeu, à revisão do funcionamento das disposições aplicáveis aos trabalhadores offshore na perspectiva da saúde e da segurança, tendo em vista apresentar, se necessário, as alterações adequadas».

A Comissão elaborou para esse efeito um questionário destinado aos Estados-Membros e consultou os parceiros sociais a nível comunitário. O presente relatório visa, pois, dar cumprimento à obrigação prevista no n.º 3 do artigo 20.º da directiva.

2. AS ACTIVIDADES OFFSHORE NA UNIÃO EUROPEIA

Na sua maioria, os Estados-Membros não dispõem de qualquer actividade *offshore* no seu território, incluindo nas respectivas águas territoriais. Estão nessa situação: Áustria, Bélgica, Chipre, República Checa, Dinamarca, Grécia, Estónia, Finlândia, Hungria, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Portugal, Eslováquia, Eslovénia e Suécia.

Todos estes países, à excepção da Dinamarca e de Portugal, também declaram que nenhuma companhia nacional está a desenvolver actividades *offshore* fora das suas águas territoriais.

Entre os Estados-Membros que têm actividades *offshore* no respectivo território ou companhias nacionais que desenvolvem tais actividades fora do seu território, a situação e o número de trabalhadores em questão variam consideravelmente. O Reino Unido aparece claramente como o Estado-Membro que conta mais trabalhadores em actividades *offshore*. O quadro apresenta os dados relativos às actividades existentes e ao número de trabalhadores que lhes estão afectados.

Estado-Membro	Nas águas territoriais		Fora das águas territoriais	
	Descrição	Trabalhadores	Descrição	Trabalhadores
DE	Plataforma de perfuração e extracção de petróleo no Mar do Norte	± 75	Nenhuma	-
DK	Nenhuma	0	- Maersk Oil and Gas AS - Dong Exploration and Production A/S - Amerada Hess ApS	± 2 000
ES	Plataforma fixa <i>offshore</i> Gaviota (Mar Cantábrico, ao largo das costas da Biscaia)	-	Plataformas fixas <i>offshore</i> Casablanca (Mediterrâneo, ao largo das costas de Tarragona) e Poseidón (no golfo de	-

			Cádiz).	
IE	Marathon Oil Ireland Limited	± 40		
FR	Actividades pontuais de perfuração	+50		
NL		± 50		± 2 300
PL		± 330		± 580
PT			A «Saipem Portugal» explora 24 navios e plataformas	9
UK	- Liverpool Bay Complex, explorado por BHP Billiton - Plataforma de exploração de petróleo « Beatrice » no Moray Firth, explorada por Talisman	86	85 plataformas petrolíferas, 18 instalações flutuantes e 167 plataformas de extracção de gás	25 000

3. USO DAS DEROGAÇÕES

Como indicado anteriormente, a directiva prevê que os Estados-Membros têm a faculdade de derrogar os artigos 3.º, 4.º, 5.º, 8.º e 16.º da mesma. Podem igualmente fixar, por via legislativa ou regulamentar, um período de referência de doze meses no máximo para o cálculo da duração máxima do trabalho semanal.

Importa por isso avaliar em que medida os Estados-Membros em cujo território se desenvolvem actividades *offshore* fizeram uso desta faculdade de derrogar essas disposições da directiva.

3.1. Alemanha

O tempo de trabalho dos trabalhadores da única plataforma existente rege-se pela lei sobre o tempo de trabalho, por uma convenção colectiva de empresa e por um acordo de empresa relativo ao tempo de trabalho.

A organização do trabalho varia consoante as categorias de trabalhadores, embora em geral tenha por base um ritmo de catorze dias na plataforma e catorze dias de descanso em terra.

Os trabalhadores estão abrangidos por disposições equivalentes aos artigos 3.º, 4.º, 5.º e 8.º da directiva. Com efeito, o descanso diário está fixado em doze horas consecutivas, os trabalhadores devem beneficiar de uma pausa de trinta minutos após

um período de trabalho de seis horas, é garantido um dia de descanso semanal (domingo, em princípio), e o trabalho nocturno não pode exceder oito horas, em princípio.

A Alemanha não fez uso da faculdade de fixar um período de referência de doze meses para o cálculo das quarenta e oito horas. A convenção colectiva aplicável também não prevê um período de referência mais longo do que o período normal de quatro meses.

Ainda que a legislação alemã não tenha incorporado uma disposição de transposição do artigo 22.º da directiva (sob ressalva de ser previamente aprovada por convenção colectiva), esta faculdade não é aplicada no sector.

3.2. Dinamarca

A Dinamarca adoptou um diploma que rege o tempo de trabalho dos trabalhadores *offshore*⁶. Esse diploma prevê um descanso diário de 11 horas consecutivas para cada período de 24 horas (equivalente ao previsto no artigo 3.º da directiva), uma pausa após qualquer período de trabalho de seis horas (equivalente ao previsto no artigo 4.º) e três dias consecutivos de descanso em terra por cada período de duas semanas no mar (equivalente ao previsto no artigo 5.º, em conjugação com a alínea a) do artigo 16.º).

O diploma não prevê qualquer limitação da duração do trabalho nocturno.

A legislação dinamarquesa permite que o descanso diário seja reportado ou reduzido por convenção colectiva. Para os trabalhadores não abrangidos por uma convenção colectiva, o diploma prevê a possibilidade de o contrato de trabalho autorizar o adiamento ou a redução (a um mínimo de oito horas) do descanso diário. Em caso de derrogação, deve ser assegurado um descanso compensatório.

A legislação dinamarquesa prevê um período de referência de um ano para os trabalhadores *offshore*.

A Dinamarca não fez uso da faculdade prevista no artigo 22.º da directiva (derrogação individual).

3.3. Espanha

As disposições aplicáveis aos trabalhadores *offshore* são as disposições gerais contidas no *Estatuto de los Trabajadores*. Não há, portanto, regime especial para este sector.

As possibilidades de derrogação às prescrições mínimas da lei só são permitidas pela via da negociação colectiva.

A extensão do período de referência a um ano só é permitida por convenção colectiva.

⁶ Ordem n.º 630 de 1 de Julho de 2003 relativa a certos aspectos da organização do tempo de trabalho em instalações *offshore*.

A Espanha não fez uso da faculdade prevista no artigo 22.º da directiva (derrogação individual) no que se refere aos trabalhadores *offshore*.

3.4. França

As actividades de perfuração realizadas em França são de natureza pontual e por períodos curtos (um a dois meses). Não existe, por conseguinte, uma disposição específica para os trabalhadores *offshore* que aplique as derrogações permitidas pela directiva.

3.5. Irlanda

Os trabalhadores *offshore* da única empresa que opera na Irlanda, a Marathon, têm direito a um descanso diário de doze horas e um uma pausa de setenta e cinco minutos. O trabalho nocturno não está limitado.

O trabalho parece estar organizado segundo um ritmo de sete dias de actividade no mar e sete dias de descanso em terra.

O período de referência para o cálculo da duração máxima do trabalho semanal é de doze meses.

A Irlanda não fez uso da faculdade prevista no artigo 22.º da directiva (derrogação individual).

3.6. Países Baixos

Os trabalhadores *offshore* têm direito a 12 horas de descanso diário e a um período de pausa de uma hora. O tempo de trabalho nocturno dos trabalhadores não pode exceder onze horas por período de vinte e quatro horas e os períodos de trabalho nocturno não podem exceder 28 por período de 13 semanas.

O período de referência para o cálculo da duração máxima do trabalho semanal (fixado em 40 horas) é, em princípio, de 13 semanas. Essa duração passa a 26 semanas para os trabalhadores que não têm um horário de trabalho estável e regular e só pode passar a ser de 52 semanas se o descanso em terra for interrompido por formações em matéria de segurança.

3.7. Polónia

O tempo de trabalho no sector é regido pelas disposições gerais do código do trabalho. Não está prevista nenhuma derrogação específica a este sector.

A Polónia não fez uso da faculdade prevista no artigo 22.º da directiva (derrogação individual).

3.8. Portugal

Em Portugal, a empresa Saipem Portugal explora vinte e quatro navios e plataformas que operam em diversos locais (Austrália, Índia, Rússia, Extremo Oriente). A companhia só contava nove assalariados abrangidos pela legislação portuguesa, a qual não prevê disposições específicas para o sector.

3.9. Reino Unido

O Reino Unido fez uso da possibilidade de derrogar os artigos 3.º 4.º, 5.º e 8.º. Quando há derrogação, os trabalhadores devem ter direito a um descanso adequado.

O Reino Unido introduziu igualmente, por via legislativa, o período de referência de um ano para os trabalhadores *offshore*.

Fez uso da faculdade prevista no artigo 22.º (derrogação individual). Esta derrogação não parece ser muito utilizada entre os trabalhadores *offshore*; já que se limita a certos domínios especializados, como as actividades de mergulho e de construção submarina.

4. AS CONVENÇÕES COLECTIVAS

O tempo de trabalho é um domínio tradicionalmente abrangido pelas convenções colectivas, quando existem. Uma vez que a directiva estabelece prescrições mínimas, as convenções colectivas fixam geralmente regras mais favoráveis aos trabalhadores, nomeadamente no que respeita à duração máxima do trabalho semanal.

As convenções colectivas podem também desempenhar um papel importante na aplicação das derrogações previstas pela directiva no que respeita ao descanso diário e semanal, às pausas, ao trabalho nocturno e aos períodos de referência (nos casos em que o Estado-Membro não tiver fixado o período de referência em um ano por via legislativa).

A taxa de cobertura por convenção colectiva no sector das actividades *offshore* é muito variável. Assim, aparentemente não existem convenções colectivas na Polónia e na Irlanda. No Reino Unido, foram assinados acordos colectivos a partir de 1999, mas estes só são aplicáveis aos trabalhadores membros dos sindicatos signatários. Ora, a taxa de sindicalização é bastante baixa (aproximadamente 4 500 trabalhadores). Nos Países Baixos, os trabalhadores *offshore* são essencialmente empregados por uma sociedade à qual não se aplica nenhuma convenção colectiva. Ao invés, as convenções colectivas existentes na Dinamarca e em Espanha aplicam-se a uma proporção elevada de trabalhadores, uma vez que estes dois países têm taxas de cobertura por convenção colectiva bastante elevadas (mais de 80%). Na Alemanha, os trabalhadores da única plataforma existente estão abrangidos por uma convenção colectiva de empresa aplicável ao pessoal regular da plataforma, bem como por um acordo de empresa que regula os ritmos de trabalho.

A duração média do tempo de trabalho semanal dos trabalhadores *offshore* dinamarqueses abrangidos por uma convenção colectiva é, em média, de trinta e três horas (em vez das quarenta e oito horas previstas pela directiva). Em Espanha, a convenção colectiva da empresa Repsol introduz disposições mais favoráveis no que respeita ao tempo de descanso (diário, semanal, anual). Na Alemanha, a convenção colectiva prevê uma duração semanal de trabalho limitada às quarenta horas.

5. CONCLUSÕES

As actividades *offshore* abrangem apenas um número reduzido de Estados-Membros e um número de trabalhadores estimado em cerca de 30 000. Um só Estado-Membro, o Reino Unido, emprega a grande maioria (25 000) dos trabalhadores *offshore*.

Após a alteração introduzida em 2000, a directiva passou a abranger os trabalhadores *offshore* mas deixou aos Estados-Membros a possibilidade de derrogar várias das suas disposições, desde que sejam dados aos trabalhadores em questão períodos equivalentes de descanso compensatório.

Podemos no entanto constatar que, na sua maioria, os Estados-Membros não fizeram uso desta faculdade e que os trabalhadores *offshore* estão, portanto, cobertos pelas disposições legislativas nacionais relativas ao descanso diário ou semanal, às pausas e à duração do trabalho nocturno. O Reino Unido é o único Estado-Membro que fez pleno uso das possibilidades de derrogação para os trabalhadores *offshore*.

Observa-se também que as convenções colectivas, quando existem, prevêm regimes mais favoráveis do que as prescrições mínimas da directiva, nomeadamente no que toca à duração máxima do trabalho semanal e às férias anuais pagas.

A maleabilidade das disposições da directiva no que concerne aos trabalhadores *offshore* é provavelmente a razão que leva os Estados-Membros a declarar, com assinalável unanimidade, que as disposições da directiva são adequadas para o sector em questão e não devem ser alteradas. Pelo seu lado, os parceiros sociais não se pronunciaram na consulta lançada pela Comissão.

Atendendo às posições expressas pelos Estados-Membros interessados e à ausência de comentários por parte dos parceiros sociais, a Comissão entende que não é necessária qualquer mudança nas regras relativas à organização do tempo de trabalho dos trabalhadores *offshore*.