Parlamento Europeu
2024-2029

TEXTOS APROVADOS

P10_TA(2026)0050

Analisar a questão das cadeias de subcontratação e o papel dos intermediários a fim de proteger os direitos dos trabalhadores

Resolução do Parlamento Europeu, de 12 de fevereiro de 2026, sobre analisar a questão das cadeias de subcontratação e o papel dos intermediários a fim de proteger os direitos dos trabalhadores (2025/2133(INI))

O Parlamento Europeu,

– Tendo em conta os artigos 16.º e 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia,

– Tendo em conta o Pilar Europeu dos Direitos Sociais,

– Tendo em conta a Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços[1], com a redação que lhe foi dada pela Diretiva (UE) 2018/957,

– Tendo em conta a Diretiva 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços e que altera o Regulamento (UE) n.º 1024/2012 relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno («Regulamento IMI»)[2],

– Tendo em conta a Diretiva 2011/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de abril de 2011, relativa à prevenção e luta contra o tráfico de seres humanos e à proteção das vítimas, e que substitui a Decisão-Quadro 2002/629/JAI do Conselho, com a redação que lhe foi

---

1 JO L 18 de 21.1.1997, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj.

2 JO L 159 de 28.5.2014, p. 11, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/67/oj.

dada pela Diretiva (UE) 2024/1712[3],

– Tendo em conta a Diretiva 2009/52/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de junho de 2009, que estabelece normas mínimas sobre sanções e medidas contra os empregadores de nacionais de países terceiros em situação irregular[4] (Diretiva Sanções Aplicáveis aos Empregadores),

– Tendo em conta a Diretiva 2014/24/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa aos contratos públicos e que revoga a Diretiva 2004/18/CE[5],

– Tendo em conta a Diretiva (UE) 2024/1760 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade e que altera a Diretiva (UE) 2019/1937 e o Regulamento (UE) 2023/2859[6],

– Tendo em conta o Relatório da Comissão de 30 de abril de 2024 sobre a aplicação e a execução da Diretiva (UE) 2018/957 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018, que altera a Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (COM(2024)0320),

– Tendo em conta o Relatório da Comissão de 26 de maio de 2025, intitulado «Avaliação da Autoridade Europeia do Trabalho (AET)» (COM(2025)0256),

– Tendo em conta a Comunicação da Comissão de 3 de dezembro de 2020, intitulada «Quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027 — Saúde e segurança no trabalho num mundo do trabalho em evolução» (COM(2021)0323), incluindo a abordagem «visão zero» para as mortes relacionadas com o trabalho na UE,

– Tendo em conta a publicação da Comissão de maio de 2020, intitulada «Making socially responsible public procurement work: 71 good practice cases» [Tornar os contratos públicos socialmente responsáveis: 71 casos de boas práticas][7],

– Tendo em conta o Relatório da AET de 2025, intitulado «Posting of third-country nationals: contracting chains, recruitment patterns, and enforcement issues» [Destacamento de nacionais de países

---

3 JO L 101 de 15.4.2011, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2011/36/oj.

4 JO L 168 de 30.6.2009, p. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj.

5 JO L 94 de 28.3.2014, p. 65, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj.

6 JO L, 2024/1760, 5.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj.

7 https://data.europa.eu/doi/10.2826/844552.

terceiros: cadeias de contratação, padrões de recrutamento e questões de execução][8],

– Tendo em conta o Relatório da AET de fevereiro de 2023, intitulado «Cooperation practices, possibilities and challenges between Member States –– specifically in relation to the posting of third-country nationals» [Práticas, possibilidades e desafios de cooperação entre os Estados-Membros — especificamente em relação ao destacamento de nacionais de países terceiros][9],

– Tendo em conta o Relatório da AET, de 20 de setembro de 2023, intitulado «Construction sector: issues in information provision, enforcement of labour mobility law, social security coordination regulations, and cooperation between Member States [Setor da Construção: questões relativas à prestação de informações, à aplicação da legislação em matéria de mobilidade laboral, à regulamentação em matéria de coordenação da segurança social e à cooperação entre os Estados-Membros][10],

– Tendo em conta o Relatório da Europol de dezembro de 2024, intitulado «Leveraging legitimacy: how the EU's most threatening criminal networks abuse legal business structures» [Tirar partido da legitimidade: como as redes criminosas mais ameaçadoras da UE abusam de estruturas empresariais legais],

– Tendo em conta o artigo 10.º das Diretrizes sobre os princípios gerais da inspeção do trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT),

– Tendo em conta a Convenção Relativa às Agências de Emprego Privadas da OIT (Convenção n.º 181 de 1997),

– Tendo em conta a Convenção sobre a Segurança e Saúde na Construção da OIT (Convenção n.º 167 de 1988),

– Tendo em conta a sua Resolução, de 25 de novembro de 2021, sobre a introdução de um passaporte europeu de segurança social para melhorar a aplicação digital dos direitos de segurança social e a mobilidade justa[11],

– Tendo em conta a sua Resolução de 13 de março de 2025 sobre os

---

8 https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2025-03/ELA-posting-third-country-nationals-report.pdf.

9 https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-04/ela-report-posting-third-country-nationals.pdf.

10 https://www.ela.europa.eu/en/publications/construction-sector-issues-information-provision-enforcement-labour-mobility-law.

11 JO C 224 de 8.6.2022, p. 81.

aspetos sociais e laborais dos processos de reestruturação: necessidade de proteger os postos de trabalho e os direitos dos trabalhadores[12],

– Tendo em conta a sua Resolução de 18 de janeiro de 2024 sobre a revisão do mandato da Autoridade Europeia do Trabalho[13],

– Tendo em conta a sua Resolução, de 9 de setembro de 2025, sobre os contratos públicos[14],

– Tendo em conta a Declaração de La Hulpe sobre o Futuro do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, de 16 de abril de 2024,

– Tendo em conta a Declaração Tripartida da Cimeira dos Parceiros Sociais de Val Duchesse para um Diálogo Social Europeu bem-sucedido, de 31 de janeiro de 2024,

– Tendo em conta o Livro Verde da Comissão, de 31 de janeiro de 2013, sobre as práticas comerciais desleais na cadeia de abastecimento alimentar e não alimentar entre as empresas na Europa (COM(2013)0037),

– Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 29 de janeiro de 2025, intitulada «Uma Bússola para a Competitividade da UE» (COM(2025)0030),

– Tendo em conta o Sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho,

– Tendo em conta o Relatório de Mario Draghi, de 9 de setembro de 2024, intitulado «The future of European competitiveness» [O futuro da competitividade europeia] (Relatório Draghi),

– Tendo em conta o Relatório de Enrico Letta de 17 de abril de 2024, intitulado «Much more than a Market: speed, security, solidarity: empowering the Single Market to deliver a sustainable future and prosperity for all EU Citizens» [Muito mais do que um mercado: rapidez, segurança, solidariedade — capacitar o mercado único para assegurar um futuro sustentável e a prosperidade para todos os cidadãos da UE]» (Relatório Letta),

– Tendo em conta o documento de posição de 14 de fevereiro de 2025 dos Países Baixos, da Bélgica, da Dinamarca, da Alemanha, da Itália, da Letónia e do Luxemburgo sobre as prioridades políticas da UE para a Comissão 2024-2029 e o destacamento justo de nacionais de países terceiros,

---

12 JO C, C/2025/3156, 20.6.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/3156/oj.

13 JO C, C/2024/5741, 17.10.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/5741/oj.

14 Textos Aprovados, P10_TA(2025)0174.

– Tendo em conta o acórdão do Tribunal de Justiça de 5 de abril de 2017 no processo C-298/15, Borta’ UAB/Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija VĮ[15], relativo à contratação pública,

– Tendo em conta as estratégias nacionais de luta contra a exploração laboral, o trabalho forçado e o trabalho não declarado[16],

– Tendo em conta o artigo 55.º do seu Regimento,

– Tendo em conta o parecer da Comissão do Mercado Interno e da Proteção dos Consumidores,

– Tendo em conta o relatório da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais (A10-0256/2025),

A. Considerando que o princípio 5 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais afirma que, independentemente do tipo e da duração da relação de trabalho, os trabalhadores têm direito a um tratamento justo e equitativo em matéria de condições de trabalho, acesso à proteção social e formação; considerando que o princípio 5 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais relembra ainda que as relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas;

B. Considerando que a liberdade de prestação de serviços transfronteiriços é um dos quatro princípios fundamentais do mercado único e que a subcontratação é parte integrante da liberdade de prestação de serviços e da liberdade de estabelecimento; considerando que a UE tem de preservar e reforçar a sua competitividade para que as empresas possam prosperar, com especial destaque para as pequenas e médias empresas (PME); considerando que a UE deve igualmente criar regras claras e proporcionadas que não imponham encargos desnecessários e reforçar a aplicação da legislação;

C. Considerando que a exploração e os abusos laborais no mercado de trabalho da UE constituem um problema grave nos setores de alto risco, que se manifesta sob várias formas, que incluem, designadamente, a criminalidade relacionada com o trabalho, o trabalho ilegal, a economia paralela, o *dumping* social, a exploração

---

15 Acórdão do Tribunal de Justiça de 5 de abril de 2017 ‘Borta’ UAB/Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija VĮ, C-298/15, ECLI:EU:C:2017:266.

16 Ver, por exemplo: Nationaler Aktionsplan gegen Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit, Ministério Federal do Trabalho e dos Assuntos Sociais da Alemanha (2025); Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso, Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais da Itália (2022); Plan de Acción contra el Trabajo Forzoso (2021), Ministério da Inclusão, da Segurança Social e da Migração de Espanha; Nationell strategi mot arbetslivskriminalitet (2022), Governo sueco, e, adicionalmente, o documento Strategi mot arbeidslivskriminalitet (2021), Governo norueguês.

laboral e a escravatura moderna;

D. Considerando que alguns setores apresentam um risco mais elevado de exploração e abuso laboral, nomeadamente a construção, a agricultura, a hotelaria, o trabalho doméstico, os transportes e a logística, a transformação de carne e alimentos, os serviços de limpeza e a prestação de cuidados[17]; considerando que as mulheres estão desproporcionadamente representadas no trabalho subcontratado e de mediação nos setores da prestação de cuidados, da limpeza e da hotelaria;

E. Considerando que as consequências da exploração e dos abusos laborais não afetam apenas os trabalhadores sujeitos a condições de trabalho injustas e inseguras, a salários inadequados, a alojamentos degradantes e ao emprego precário, mas também as empresas –– em especial as PME –– que estão sujeitas a uma concorrência desleal e a distorções do mercado único;

F. Considerando que a Europol destaca que 86 % das redes criminosas mais perigosas utilizam estruturas empresariais legais no âmbito da sua atividade criminosa, o que constitui uma ameaça grave para a concorrência leal no mercado único; considerando que a análise da Comissão e as atividades operacionais da AET destacam o risco acrescido de exploração laboral e de abusos associado às cadeias de subcontratação longas e complexas, bem como a formas fraudulentas de intermediação laboral[18];

G. Considerando que a maioria dos setores com alto risco de exploração laboral têm em comum o facto de a elevada intensidade de mão de obra estar frequentemente associada à dependência de cadeias de subcontratação longas e complexas, tanto vertical como

---

17 Comissão Europeia, quarto relatório sobre os progressos alcançados na luta contra o tráfico de seres humanos (COM(2022)0736); Comissão Europeia, quinto relatório sobre os progressos alcançados na luta contra o tráfico de seres humanos (COM(2025)0008).

18 AET, «Posting of third-country nationals: contracting chains, recruitment patterns, and enforcement issues» [Destacamento de nacionais de países terceiros: cadeias de contratação, padrões de recrutamento e questões de aplicação], 2025; ELA, «Counteracting undeclared work and labour exploitation of third-country national workers» [Combater o trabalho não declarado e a exploração laboral dos trabalhadores nacionais de países terceiros] (2021); ELA, «Tackling undeclared work in supply chains –– Learning Resource Paper» [Luta contra o trabalho não declarado nas cadeias de abastecimento –– Documento de trabalho] (2022); Relatório da Comissão sobre a aplicação e a execução da Diretiva (UE) 2018/957 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018, que altera a Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (COM(2024)0320).

horizontalmente[19], o que põe em causa a transparência, o papel dos parceiros sociais, as convenções coletivas aplicáveis e a democracia no trabalho; considerando que os setores de alto risco estão também frequentemente associados a uma forte dependência de intermediários do mercado de trabalho, de trabalhadores destacados, de trabalhadores móveis da UE e de nacionais de países terceiros; considerando que algumas formas atípicas de emprego e disposições transfronteiriças complexas podem esbater as responsabilidades, impedir a sensibilização e complicar a aplicação da legislação laboral e das convenções coletivas aplicáveis, bem como os controlos das autorizações de trabalho, das contribuições para a segurança social, do pagamento de impostos e da identidade dos trabalhadores;

H. Considerando que o incumprimento da legislação em matéria de saúde e segurança no trabalho é uma parte integrante da exploração laboral, o que põe em causa a abordagem «Visão Zero» para as mortes relacionadas com o trabalho, tal como estabelecido no quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027 da Comissão; considerando que a Convenção n.º 167 da OIT atribui aos contratantes principais o dever de coordenar as medidas de saúde e segurança no trabalho;

I. Considerando que a presença de intervenientes fraudulentos e criminosos nos locais de trabalho europeus também apresenta riscos de segurança, em especial quando afeta setores críticos, como os transportes e a logística, a construção, a energia e os cuidados de saúde, ou atividades com acesso a locais de trabalho sensíveis em termos de segurança, em particular os serviços de limpeza e de manutenção;

J. Considerando que, de acordo com a Comissão[20] e o estudo de caso

---

19 Comunicação da Comissão intitulada «Orientações sobre a aplicação do artigo 101.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia aos acordos de cooperação horizontal» (JO C 259 de 21.7.2023, p. 1).

20 Comissão Europeia: Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão, EFTHEIA, HIVA-KU Leuven, IRIS, Milieu e WIIW, *Posting of workers – Collection of data from the prior declaration tools – Reference year 2022* [Destacamento de trabalhadores –– Recolha de dados dos instrumentos de declaração prévia: ano de referência de 2022], Serviço das Publicações da União Europeia, 2024.

da AET[21], o destacamento de trabalhadores nacionais de países terceiros está a aumentar e que um em cada quatro trabalhadores destacados é nacional de um país terceiro; considerando que os trabalhadores móveis e migrantes, incluindo os de países terceiros, são particularmente vulneráveis à exploração laboral e à criminalidade relacionada com o trabalho, dando por si muitas vezes numa espiral de dependência relativamente a vistos, taxas de recrutamento excessivas e diligências de deslocação e alojamento; considerando que há uma menor probabilidade de os nacionais de países terceiros se organizarem e se filiarem num sindicato, e que estas pessoas têm mais dificuldades em aceder ao sistema judicial e em defender os seus direitos;

K. Considerando que se verifica cada vez mais o recurso à prática fraudulenta de «contratação para destacamento», pela qual nacionais de países terceiros são recrutados não para trabalhar no Estado-Membro de emprego, mas com o único propósito de serem destacados para outro Estado-Membro; considerando que, de acordo com a AET, esta prática dificulta cada vez mais a aplicação da lei[22];

L. Considerando que a subcontratação horizontal e vertical constitui uma prática essencial em muitos setores, em particular no que concerne a projetos de grande escala, por facilitar o acesso flexível a conhecimentos especializados e responder a necessidades específicas de uma forma eficaz em termos de custos; considerando que a subcontratação é um elemento importante do mundo do trabalho, em particular para as PME e as microempresas; considerando que a subcontratação pode gerar valor acrescentado para as autoridades adjudicantes, aumentar a eficiência e a inovação, em particular nos setores expostos à concorrência mundial; considerando que a subcontratação não é por si só problemática, em particular quando há uma necessidade de competências específicas; considerando que, quando funciona bem, a subcontratação é importante para a concorrência leal na UE, beneficiando sobretudo as PME; considerando que a amplitude da subcontratação varia de forma notável entre os setores e as

---

21 Relatório da AET intitulado «Contractual chains and recruitment patterns of posted third-country nationals» [Cadeias de subcontratação e padrões de recrutamento de nacionais de países terceiros destacados], março de 2025, Relatório da AET intitulado «Cooperation practices, possibilities and challenges between Member States –– specifically in relation to the posting of third-country nationals» [Práticas, possibilidades e desafios de cooperação entre os Estados-Membros — especificamente em relação ao destacamento de nacionais de países terceiros], fevereiro de 2023.

22 Relatório da AET intitulado «Posting of third-country nationals: contracting chains, recruitment patterns, and enforcement issues» [Destacamento de nacionais de países terceiros: cadeias de contratação, padrões de recrutamento e questões de aplicação], 2025.

empresas;

M. Considerando que, no entanto, as longas e complexas cadeias de subcontratação podem distorcer a concorrência leal, obscurecer a responsabilização, comprometer os direitos dos trabalhadores e aumentar os riscos relacionados com a fraude, a exploração laboral, a infiltração criminosa e a saúde e segurança no trabalho dos trabalhadores, especialmente nos setores de alto risco e no quadro do trabalho transfronteiriço; considerando que, em alguns casos, a falta de transparência e de supervisão nos acordos de subcontratação alargados pode dificultar a tarefa das autoridades adjudicantes de assegurar o cumprimento do direito nacional e da UE aplicável;

N. Considerando que as regras que restringem a subcontratação podem afetar as cadeias de valor das empresas, em especial nos setores expostos à concorrência mundial; considerando que essas medidas devem ser equilibradas com a necessidade de proteger as PME que operam em setores em que o risco de subcontratação abusiva é baixo e em que, contrariamente aos setores de alto risco, não há necessidade de qualquer limitação das cadeias de subcontratação; considerando que a responsabilidade conjunta e solidária nas cadeias de subcontratação desempenha um duplo papel: proporcionar meios de recurso aos trabalhadores que tenham sido explorados e incentivar os contratantes ao longo da cadeia a limitar voluntariamente a duração e a complexidade da subcontratação;

O. Considerando que alguns Estados-Membros adotaram legislação que limita a extensão das cadeias de subcontratação ou que proíbe completamente a subcontratação em determinados setores[23], o que contribuiu para um aumento do número de trabalhadores empregados diretamente; considerando que a Comissão considera que limitar o número de níveis nas cadeias de subcontratação e/ou alargar a responsabilidade na subcontratação a toda a cadeia poderia ajudar os Estados-Membros, enquanto principais intervenientes responsáveis pela aplicação das regras em matéria de destacamento de trabalhadores, e, consoante o caso, os parceiros sociais, a aumentar a transparência e a responsabilidade nas cadeias

---

23 Comissão Europeia: Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão, ECORYS, HIVA-KU Leuven, Spark Legal and Policy Consulting e wmp consult, *Study supporting the Monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU – The situation of temporary cross-border mobile workers and workers in subcontracting chains* [Estudo de apoio ao acompanhamento da Diretiva 2018/957/UE relativa ao destacamento de trabalhadores e da Diretiva de Execução 2014/67/UE –– A situação dos trabalhadores móveis transfronteiriços temporários nas cadeias de subcontratação], Serviço das Publicações da União Europeia, 2024.

de subcontratação de forma proporcionada e não discriminatória[24]; considerando que algumas empresas restringiram voluntariamente a extensão das suas cadeias de subcontratação;

P. Considerando que a prática da intermediação laboral não está definida no direito da UE, com exceção do trabalho temporário[25]; considerando que a intermediação laboral pode assumir muitas formas, desde empresas estabelecidas a recrutadores individuais; considerando que até os intermediários informais e os angariadores de mão de obra podem fazer-se passar por intermediários do mercado de trabalho;

Q. Considerando que as práticas comerciais desleais, nomeadamente a aquisição abaixo do custo da produção sustentável, a imposição de prazos curtos e os atrasos de pagamento, são identificadas como fatores determinantes para a subcontratação abusiva; considerando que as PME que participam em contratos públicos através da subcontratação confrontam-se muitas vezes com atrasos nos pagamentos efetuados pelos contratantes principais;

R. Considerando que, nos setores em que a subcontratação é recorrente, a prática que consiste em assegurar a preservação dos direitos e das condições de trabalho dos trabalhadores quando são transferidos na sequência de uma mudança de contratante constitui uma garantia essencial para proteger a estabilidade do emprego, garantir normas de saúde e segurança e prevenir o *dumping* social;

S. Considerando que alguns casos de intermediários de trabalho não regulamentados ou dissimulados são utilizados para ocultar e contornar a legislação laboral e a responsabilidade dos empregadores, em particular nos setores de alto risco; considerando que as práticas abusivas de recrutamento e intermediação estão muitas vezes associadas à falsificação ou retenção de informações, à não apresentação de contratos escritos, à imposição de taxas de recrutamento ilegais, à dedução de custos de alojamento excessivos dos salários, à cobrança aos trabalhadores de despesas de transporte, formação, equipamento ou autorizações de trabalho, à apreensão de passaportes ou ao recurso a trabalho forçado ou a práticas de repressão sindical; considerando que inspeções do trabalho mais eficazes e direcionadas podem ajudar a combater

---

24 Relatório da Comissão sobre a aplicação e a execução da Diretiva (UE) 2018/957 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018, que altera a Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (COM(2024)0320).

25 Relatório da Comissão sobre a aplicação e a execução da Diretiva (UE) 2018/957 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018, que altera a Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (COM(2024)0320).

essas violações;

T. Considerando que, em resposta a estes desafios, vários países da UE adotaram planos de ação e políticas nacionais que visam combater a exploração laboral, incluindo medidas para combater os abusos nas cadeias de subcontratação e por intermediário do mercado de trabalho[26];

U. Considerando que, em resposta a estes desafios, os parceiros sociais a nível da UE, nacional e local, bem como a nível setorial e intersetorial, tomaram medidas para resolver questões relacionadas com a subcontratação abusiva e a intermediação laboral, nomeadamente através da negociação coletiva e de iniciativas conjuntas que protegem as empresas sérias e os direitos dos trabalhadores;

V. Considerando que já existe legislação específica que regula a subcontratação na aviação civil, incluindo a locação de aeronaves, tripulações, manutenção e seguros, também conhecida por «locação com tripulação»; considerando que a utilização da locação com tripulação aumentou, também para além da sua finalidade prevista de suprir a capacidade durante picos de procura; considerando que a Comissão deve resolver os problemas relacionados com a locação com tripulação na próxima revisão do Regulamento Serviços Aéreos[27];

W. Considerando que a Comissão salienta o modelo de Skien norueguês[28], que foi desenvolvido conjuntamente entre o município de Skien, os sindicatos e as organizações patronais, e inclui limitações rigorosas aos longos níveis de subcontratação, bem como a pré-aprovação do trabalho temporário, com o objetivo de assegurar

---

26 Por exemplo, Suécia (https://www.regeringen.se/contentassets/f6f461b310984b598ee4f7a2d83350d0/nationell-strategi-mot-arbetslivskriminalitet.pdf), Finlândia (https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165395/TEM_2024_5.pdf), Itália, Alemanha (https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2025/nationaler-aktionsplan-gegen-arbeitsausbeutung-und-zwangsarbeit-beschlossen.html), Espanha e Noruega (https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/strategi-mot-arbeidslivskriminalitet-2021/id2831867/).

27 Regulamento (CE) n.º 1008/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de setembro de 2008, relativo a regras comuns de exploração dos serviços aéreos na Comunidade (JO L 293 de 31.10.2008, p. 3, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2008/1008/oj).

28 Comissão Europeia: Agência de Execução para as Pequenas e Médias Empresas, *Making socially responsible public procurement work – 71 good practice cases* [Tornar os contratos públicos socialmente responsáveis: 71 casos de boas práticas], Serviço de Publicações, 2020.

a responsabilização e condições de trabalho dignas nos setores de alto risco;

X. Considerando que, na Declaração de La Hulpe, os Estados-Membros, a Comissão e os parceiros sociais comprometeram-se a prestar especial atenção às medidas nos domínios da subcontratação e do trabalho temporário, reconhecendo os desafios comuns que estes dois fenómenos representam para os mercados de trabalho europeus; considerando que o Relatório Letta sublinha a necessidade premente de regulamentar as práticas de subcontratação para prevenir a exploração e os abusos; considerando que o Relatório Letta alerta para o facto de as cadeias de subcontratação não controladas poderem conduzir à erosão das normas laborais, ao *dumping* social e ao enfraquecimento da concorrência leal, bem como a violações das obrigações em matéria de saúde e segurança;

Y. Considerando que o artigo 12.º, n.º 2, da Diretiva 2014/67/UE exige que os Estados-Membros introduzam a responsabilidade na subcontratação no contexto do destacamento de trabalhadores no setor da construção, e que o artigo 12.º, n.º 1, oferece aos Estados-Membros a possibilidade de alargar esta regra a outros setores e de introduzir regras mais rigorosas em matéria de responsabilidade;

Z. Considerando que a maioria dos Estados-Membros dispõe de algumas regras relativas às cadeias de subcontratação e aos intermediários do mercado de trabalho que têm em conta as especificidades nacionais; considerando que, no entanto, o nível de regulamentação varia significativamente de um Estado-Membro para outro, criando assim uma fragmentação no mercado único; considerando que as interpretações divergentes no que diz respeito à aplicação das regras do mercado interno em matéria de regulamentação das cadeias de subcontratação e dos intermediários de trabalho ainda causam problemas; considerando que a Diretiva 2014/24/UE não fornece às entidades adjudicantes instrumentos suficientes para prevenir eficazmente o incumprimento dos contratos públicos e que, em alguns casos, impede mesmo as autoridades que assim o desejem de tomar medidas pró-ativas;

AA. Considerando que a luta contra o trabalho não declarado, o tráfico de seres humanos e a exploração laboral exige a realização de inspeções nacionais rigorosas, controlos transfronteiriços e um licenciamento/registo efetivos dos intermediários; considerando que a aplicação das regras em vigor e uma melhor cooperação entre os Estados-Membros podem ajudar a resolver os problemas associados às formas abusivas de subcontratação e de intermediação laboral;

Prevenir a exploração laboral

1. Salienta a necessidade de uma abordagem abrangente da UE para combater a exploração laboral, incluindo o trabalho ilegal e a criminalidade organizada que lhe está associada, bem como as

formas abusivas de práticas empresariais, nomeadamente a subcontratação abusiva e a intermediação laboral; solicita, por conseguinte, uma estratégia da UE para combater estes problemas, cujo impacto pode variar entre Estados-Membros e setores; realça que a exploração laboral não só constitui uma violação dos direitos dos trabalhadores e dos direitos humanos, como também compromete a concorrência leal para as empresas; congratula-se, neste contexto, com o compromisso da Comissão de apresentar um pacote de mobilidade justa em 2026; recorda que os objetivos gerais de reforço da competitividade das empresas europeias, de simplificação e de redução dos encargos administrativos desnecessários não devem conduzir a um nível inferior de proteção dos trabalhadores; frisa a necessidade de uma aplicação mais rigorosa da legislação laboral em vigor, a fim de assegurar a proteção eficaz dos direitos dos trabalhadores e condições de concorrência equitativas no mercado único;

2. Recorda as dificuldades com que se deparam alguns Estados-Membros, devido às diferentes interpretações das regras do mercado único, para regulamentar a subcontratação a nível nacional, por exemplo, através da limitação da duração das cadeias de subcontratação, da responsabilidade solidária e dos requisitos em matéria de emprego direto; insta a Comissão a clarificar as possibilidades de os Estados-Membros adotarem legislação proporcionada para fazer face aos riscos e problemas decorrentes de cadeias de subcontratação longas e complexas; pede à Comissão que intensifique os seus esforços para combater a exploração laboral;

3. Solicita de novo à Comissão que, a fim de pôr termo à subcontratação abusiva e proteger os direitos dos trabalhadores, reforce a transparência e a responsabilidade em toda a cadeia de abastecimento[29];

4. Salienta que qualquer iniciativa a nível da UE que procure combater a exploração laboral e as cadeias de subcontratação complexas deve ter em conta as boas práticas dos Estados-Membros, ser desenvolvida em estreita cooperação com os parceiros sociais, incluindo os comités europeus de diálogo social setorial, e ser adaptada às realidades setoriais específicas; recorda que quaisquer medidas e iniciativas setoriais específicas, incluindo a responsabilidade conjunta e solidária em setores de alto risco, devem estar em conformidade com o direito da UE e não criar obstáculos desnecessários às atividades empresariais transfronteiriças; sublinha que as medidas e iniciativas setoriais específicas podem também prever requisitos regulamentares mais baixos para as empresas em setores de baixo risco;

5. Salienta que o princípio da responsabilidade solidária nas cadeias de

---

29 Resolução do Parlamento Europeu, de 9 de setembro de 2025, sobre contratos públicos.

subcontratação pode constituir uma forma de garantir que o contratante principal assuma a responsabilidade global pelos serviços prestados em toda a cadeia de subcontratação; considera que este princípio pode assegurar que a qualidade, o desempenho e o cumprimento das normas laborais, sociais e de segurança sejam contratualmente garantidos em todos os níveis da cadeia de subcontratação; observa que vários Estados-Membros decidiram adotar regras de responsabilidade mais rigorosas nas cadeias de subcontratação do que o mínimo estabelecido no artigo 12.º da Diretiva 2014/67/UE;

6. Insta a Comissão e os Estados-Membros a analisarem as práticas em que o contratante principal subcontrata todo o trabalho sem executar ele próprio nenhuma parte do trabalho, também conhecidas como «subcontratação financeira»; sublinha que os contratantes principais devem executar eles próprios uma parte definida de um contrato; reitera, neste contexto, o seu pedido à Comissão para que avalie o impacto dos contratos públicos cuja execução está predominantemente a cargo de trabalhadores diretamente recrutados pelo proponente selecionado, e recomende que as regras em matéria de contratos públicos incentivem as empresas a dispor de pessoal interno suficiente tendo em vista a execução dos projetos para os quais os contratos públicos lhes foram adjudicados[30];

7. Insta a Comissão e os Estados-Membros a combaterem as práticas ilegais nas cadeias de subcontratação, a fim de assegurar a competitividade das empresas e condições de trabalho justas e seguras; incentiva, neste contexto, a manutenção de relações de trabalho diretas em setores de alto risco, sempre que possível, que sejam justificadas, proporcionadas e baseadas em razões imperiosas de interesse público, como a proteção dos trabalhadores e dos seus direitos;

8. Insta a Comissão e os Estados-Membros a incentivarem a inclusão de disposições em matéria de benefícios para a comunidade nos contratos públicos e nos projetos financiados pela UE, nomeadamente a exigência de que os contratantes e subcontratantes contribuam para o desenvolvimento de competências locais ou para iniciativas de inclusão social, criando assim efeitos indiretos positivos resultantes dos investimentos públicos;

9. Destaca que, amiúde, as iniciativas nacionais e regionais destinadas a limitar os níveis de subcontratação têm sido iniciadas conjuntamente pelos parceiros sociais, designadamente os representantes das PME; salienta que tais iniciativas devem ser respeitadas, mas que, por outro lado, as limitações à subcontratação devem ser proporcionadas;

---

30 Resolução do Parlamento Europeu, de 9 de setembro de 2025, sobre contratos públicos.

10. Observa que a extensão e a complexidade das cadeias de subcontratação são um repto importante para as inspeções do trabalho na determinação da responsabilidade jurídica por violações do direito do trabalho, o qual deve ser resolvido;

11. Sublinha que é importante incluir disposições sensíveis às questões de género em qualquer novo quadro regulamentar;

12. Sublinha que, a fim de limitar a fragmentação do mercado único, os setores de alto risco devem ser definidos pela Comissão em estreita cooperação com os Estados-Membros e os parceiros sociais, incluindo os comités europeus de diálogo social setorial; salienta que os Estados-Membros podem solicitar à Comissão que lhes permita ajustar a lista comum de setores de alto risco à sua situação nacional específica, se necessário, a fim de assegurar a melhor abordagem possível para combater a subcontratação abusiva, a exploração laboral e a criminalidade relacionada com o trabalho; frisa que qualquer identificação e adaptação dos setores de alto risco deve basear-se em dados exatos e atualizados;

13. Observa que a subcontratação de atividades empresariais essenciais pode conduzir a locais de trabalho fragmentados e não seguros, a uma menor transparência e responsabilização e a uma maior exposição dos trabalhadores a mais horas de trabalho, a salários mais baixos e a outras violações do direito do trabalho, bem como à insegurança e precariedade do emprego[31]; salienta que, em conformidade com a Diretiva 2002/14/CE[32], os representantes dos trabalhadores devem ser informados e consultados sobre as decisões suscetíveis de conduzir a alterações substanciais na organização do trabalho ou nas relações contratuais; insta a Comissão e os Estados-Membros a assegurarem o princípio da igualdade de tratamento, bem como condições de trabalho dignas para todos os trabalhadores;

14. Manifesta preocupação com a falta de clareza jurídica no que diz respeito à diferenciação entre destacamentos genuínos e destacamentos fraudulentos de nacionais de países terceiros, bem como com o abuso do direito da UE em matéria de prestação de

---

31 Estudo do Parlamento Europeu, 2016, *Precarious Employment in Europe: Volume 1: Patterns, Trends and Policy Strategies* [Emprego precário na Europa: Volume 1: padrões, tendências e estratégias políticas]; Eurofound, 2010, «Key elements of fair employment and decent work» [Elementos-chave de um emprego justo e de condições de trabalho dignas]; Comissão Europeia, Centro Comum de Investigação, *Outsourcing, working conditions and inequality* [Externalização, condições de trabalho e desigualdade], 2025.

32 Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia – Declaração Conjunta do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão sobre representação dos trabalhadores (JO L 80 de 23.3.2002, p. 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj).

serviços para contornar as regras em matéria de migração e o direito laboral nacional; salienta que as mensagens fraudulentas corroem o tecido social do mercado único e exploram a situação dos mais vulneráveis; insta a Comissão, em conformidade com o Relatório Letta, a rever os desafios existentes em matéria de aplicação da legislação, especialmente no que respeita à cooperação transfronteiriça, e a tomar medidas adequadas para pôr termo aos destacamentos sem qualquer ligação genuína dos trabalhadores ao Estado-Membro de origem; recorda a conclusão geral dos relatórios Letta e Draghi sobre a necessidade de reforçar a competitividade do mercado único;

15. Observa com preocupação os riscos relacionados com o destacamento quando combinado com formas abusivas de subcontratação e intermediação laboral; insta a AET a analisar a utilização de intermediários do mercado de trabalho nos destacamentos, incluindo o risco de estas modalidades serem utilizadas para iludir responsabilidades, contornar obrigações de segurança social e enfraquecer as normas de saúde e segurança; insta a Comissão a analisar os possíveis abusos da Diretiva relativa ao trabalho temporário[33], em particular no contexto do destacamento de trabalhadores;

16. Salienta que o alojamento fornecido a um trabalhador por um empregador ou intermediário de trabalho deve cumprir as normas aplicáveis em matéria de qualidade, higiene e segurança; sublinha que a renda cobrada por esse alojamento deve ser proporcionada e não discriminatória; solicita a integração das inspeções aos alojamentos nas inspeções do trabalho em setores de alto risco, a fim de evitar que os empregadores ou os intermediários forneçam aos trabalhadores alojamentos degradantes, inseguros ou sobrelotados; salienta que as disposições contratuais que regem o alojamento de um trabalhador não devem conduzir a situações de habitação precária em caso de cessação da relação de trabalho;

17. Pede à Comissão que colabore com os Estados-Membros para assegurar a aplicação e o cumprimento efetivos da legislação em vigor relativa ao destacamento de trabalhadores; recorda que a UE adotou uma série de atos jurídicos destinados a combater a exploração laboral e o trabalho ilegal e que a aplicação desses atos deve ser melhorada a nível nacional; insta a Comissão a fazer um balanço da situação, a assegurar a aplicação e execução eficientes e eficazes dos instrumentos jurídicos pertinentes pelos Estados-Membros e a iniciar, se necessário, processos por infração contra os Estados-Membros que não cumprirem o direito da UE aplicável;

18. Destaca o valor acrescentado dos registos públicos e interoperáveis

---

33 Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário (JO L 327 de 5.12.2008, p. 9, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj).

dos intermediários de trabalho licenciados; sublinha que qualquer licenciamento ou registo deve estar sujeito a critérios mínimos de integridade; insta a Comissão a fazer um balanço das práticas e da legislação nacionais em matéria de intermediários do mercado de trabalho e a assegurar que os intermediários do mercado de trabalho que operam na UE não cobrem taxas nem repercutam os custos nos trabalhadores, direta ou indiretamente, no todo ou em parte; sublinha que a violação da legislação aplicável ou das convenções coletivas por parte dos intermediários do mercado de trabalho deve ser objeto de sanções dissuasivas, designadamente a eliminação dos intermediários do mercado de trabalho dos registos públicos e a sua exclusão dos contratos públicos;

19. Solicita que a próxima revisão das diretivas relativas aos contratos públicos assegure que os critérios de exclusão permitam combater melhor os riscos setoriais específicos relacionados com a fraude, a corrupção e a infiltração criminosa; realça que, para os diferentes setores, é necessário prever critérios de exclusão específicos e adaptados, por forma a espelhar as suas diferentes vulnerabilidades; sublinha que as autoridades adjudicantes devem estar habilitadas a adaptar os procedimentos de adjudicação de contratos, a fim de combater as atividades criminosas e tomar medidas para as contrariar; frisa que, para promover uma maior eficiência e simplificação, as disposições relativas ao fundamento da exclusão devem ser simplificadas; sublinha que qualquer operador económico que não cumpra, nos termos do artigo 18.º, n.º 2, da Diretiva 2014/24/UE, as obrigações que sobre ele recaem, por força do direito do trabalho ou do direito do ambiente, deve ser efetivamente excluído do processo de adjudicação de contratos públicos em questão;

20. Destaca a utilidade dos registos nacionais de empresas e do Sistema de Interconexão dos Registos das Empresas (BRIS) para as empresas que procuram informações sobre subcontratantes, para os sindicatos que pretendem participar na negociação coletiva, bem como para as autoridades de controlo; lamenta que o nível de informação acessível nos registos nacionais de empresas varie consideravelmente; apela à Comissão para que analise de que forma o nível de informação disponível ao público pode ser melhorado, com base nas melhores práticas dos Estados-Membros;

21. Salienta que os trabalhadores destacados e os trabalhadores nas cadeias de subcontratação enfrentam riscos desproporcionados em matéria de saúde e segurança no trabalho, em virtude da fragmentação das cadeias de responsabilidade e da insuficiente clareza na coordenação, especialmente no setor da construção; realça, neste contexto, a importância da informação e da consulta para os trabalhadores destacados e os trabalhadores nas cadeias de subcontratação, bem como da aplicação efetiva das disposições em matéria de saúde e segurança, tal como estipulado na Convenção n.º 167 da OIT; considera importante, neste contexto, reforçar o

papel dos parceiros sociais no desenvolvimento de instrumentos e de formação para os trabalhadores e continuar a promover condições de trabalho saudáveis no próximo quadro estratégico da UE em matéria de saúde e segurança no trabalho; solicita à Comissão que avalie se a atual legislação em matéria de saúde e segurança no trabalho abrange adequadamente a aplicação de requisitos mínimos de segurança e saúde nas cadeias de subcontratação;

Aplicação da legislação e controlo

22. Recorda a importância da cooperação transfronteiriça, da aplicação eficaz e da transparência na luta contra as redes criminosas associadas à criminalidade relacionada com o trabalho; apoia o reforço da colaboração entre a AET, a Europol, as autoridades nacionais e os parceiros sociais a este respeito; salienta a necessidade de sistemas de execução eficientes e dotados de recursos adequados para combater a exploração laboral e promover a concorrência leal no mercado único; salienta a necessidade de combater a subcontratação abusiva que recorre a expedientes artificiais, como as empresas de fachada e o falso trabalho temporário; recorda que a Diretiva 2009/52/CE exige que os Estados-Membros assegurem a realização de inspeções eficazes e adequadas para controlar o emprego de nacionais de países terceiros em situação irregular, e insta a Comissão e os Estados-Membros a garantirem uma aplicação correta;

23. Acolhe com agrado o relatório de avaliação da AET realizado pela Comissão e reitera o seu pedido[34] à Comissão para que reforce significativamente o mandato da AET, permitindo-lhe investigar alegadas violações do direito da UE e iniciar e conduzir inspeções de casos com dimensão transfronteiriça por sua própria iniciativa, mediante o alargamento do âmbito do mandato da agência de forma a abranger a mobilidade laboral dos nacionais de países terceiros, reforçando a sua capacidade operacional de análise dos riscos e dotando-a dos recursos necessários para cumprir a sua missão; frisa a necessidade de um maior alinhamento e de uma maior simplificação dos regulamentos e dos procedimentos de controlo relativos à mobilidade laboral, incluindo normas de controlo uniformes e um melhor intercâmbio de informações, sob a orientação da AET; recomenda a criação de unidades de execução setoriais no seio da AET, em particular para os setores da construção, dos transportes e da agricultura, e o aprofundamento da cooperação com os parceiros sociais setoriais nos respetivos setores;

24. Salienta o papel fundamental das inspeções do trabalho tanto na deteção e prevenção da exploração laboral como no cumprimento global da legislação laboral; insta os Estados-Membros a aumentarem o número de inspetores do trabalho e o seu apoio às

---

34 Resolução do Parlamento Europeu, de 18 de janeiro de 2024, sobre a revisão do mandato da Autoridade Europeia do Trabalho.

inspeções do trabalho; recorda que a Diretiva 2006/22/CE[35] já estabelece regras mínimas para a verificação do cumprimento da legislação social no domínio dos transportes rodoviários e pede à Comissão e aos Estados-Membros que melhorem a qualidade e a frequência das inspeções do trabalho e assegurem um nível mínimo adequado de inspeções do trabalho, em conformidade com o critério de referência da OIT de, pelo menos, um inspetor do trabalho por cada 10 000 trabalhadores; sublinha que, não obstante a sua importância para iniciar inspeções específicas, os mecanismos de denúncia continuam a ser subutilizados e inacessíveis, em particular para os trabalhadores móveis e os trabalhadores de países terceiros; recorda que, em conformidade com a Diretiva 2009/52/CE, os Estados-Membros devem assegurar a existência de mecanismos eficazes através dos quais os nacionais de países terceiros empregados ilegalmente possam apresentar queixas contra os respetivos empregadores.

25. Sublinha a importância de dados exatos e atualizados; observa que o nível de informação sobre a composição das cadeias de subcontratação e a criminalidade relacionada com o trabalho varia em toda a Europa e que tal representa um problema tanto para a execução como para a elaboração de políticas; insta a Comissão a melhorar a recolha de dados a este respeito e destaca o papel da AET na prestação de informações fiáveis sobre tendências gerais e comportamentos abusivos em situações transfronteiriças;

26. Destaca o êxito das iniciativas de identificação do local de trabalho a nível nacional e setorial, nomeadamente os cartões de identificação social; congratula-se, neste contexto, com a inclusão do Passaporte Europeu de Segurança Social (ESSPASS) no programa de trabalho da Comissão para 2026; reitera o seu pedido[36] no sentido de uma rápida implantação do sistema ESSPASS e de uma melhor proteção e aplicação digital dos direitos de segurança social e mobilidade justa, incluindo uma verificação em tempo real e o intercâmbio de informações entre as autoridades responsáveis pela aplicação da lei; solicita a integração do ESSPASS nos sistemas nacionais e setoriais de cartões de trabalho, a fim de assegurar a interoperabilidade e um mínimo de perturbações; sublinha que o ESSPASS deve reduzir os encargos administrativos desnecessários, simplificar o cumprimento por parte das empresas, garantindo custos de conformidade mínimos

---

35 Diretiva 2006/22/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de março de 2006, relativa a exigências mínimas no que respeita à execução dos Regulamentos (CEE) n.º 3820/85 e (CEE) n.º 3821/85 do Conselho, quanto às disposições sociais no domínio das atividades de transporte rodoviário e que revoga a Diretiva 88/599/CEE do Conselho (JO L 102 de 11.4.2006, p. 35, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/22/oj).

36 Resolução do Parlamento Europeu, de 25 de novembro de 2021, sobre a introdução de um passaporte europeu de segurança social para melhorar a aplicação digital dos direitos de segurança social e a mobilidade justa;

para as PME, e apoiar a AET e as autoridades nacionais na luta contra os abusos e as atividades criminosas; salienta a importância de uma forte segurança e proteção dos dados para o ESSPASS e da participação dos parceiros sociais na conceção e implantação do sistema; regista, além disso, os trabalhos em curso no âmbito de outras iniciativas, como a carteira de identidade digital, que poderão contribuir para melhorar a capacidade das autoridades para combater os comportamentos criminosos sem sobrecarregar as PME ou aumentar os custos para os consumidores;

Punir a exploração laboral

27. Observa com preocupação que as pessoas a quem foi imposta uma proibição de exercer atividades comerciais num Estado-Membro podem contornar as restrições nacionais ao registar e operar empresas noutro Estado-Membro, o que compromete a luta contra a exploração do trabalho em todo o mercado único; insta a Comissão a assegurar um intercâmbio de informações e uma cooperação mais eficazes entre os Estados-Membros, bem como o reconhecimento mútuo das proibições comerciais e das sanções penais, em conformidade com os Tratados, a fim de evitar a evasão às restrições; sublinha, neste contexto, a importância do respeito pelo Estado de direito e das garantias de um julgamento justo; recomenda a utilização do Sistema de Informação do Mercado Interno para o intercâmbio atempado e seguro de informações pertinentes entre os Estados-Membros;

28. Toma nota das discrepâncias em matéria de sanções e regimes de sanções nos domínios de intervenção da UE; salienta que as sanções por crimes relacionados com o trabalho e violações dos direitos dos trabalhadores devem ser eficazes, dissuasivas e proporcionais à natureza, gravidade e duração da infração da empresa e ao número de trabalhadores afetados; insta a Comissão a examinar a possibilidade de associar as sanções à dimensão ou ao volume de negócios das empresas, a fim de assegurar a proporcionalidade, a dissuasão e condições de concorrência equitativas; sublinha a necessidade de um mecanismo para a cobrança dos salários não pagos, das contribuições para a segurança social e das indemnizações por perdas e danos nos processos transfronteiriços;

29. Destaca o problema dos intervenientes fraudulentos e criminosos no mercado de trabalho que recorrem a falências estratégicas e ao desaparecimento de empresas para se eximirem à responsabilidade pelos pagamentos pendentes e pelas sanções; insta a Comissão e os Estados-Membros a analisar as questões associadas às falências estratégicas e ao desaparecimento de empresas, especialmente nos processos transfronteiriços, e a tomar as iniciativas necessárias para reduzir a sua incidência;

30. Recorda que associar a despesa pública ao respeito dos direitos dos trabalhadores e a condições de trabalho dignas é um dos meios

disponíveis para combater a subcontratação abusiva e a criminalidade relacionada com o trabalho;

°

° °

31. Encarrega a sua Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho e à Comissão.