

# SUBCONTRATAÇÃO: EXPLORAÇÃO DESDE A CONCEÇÃO

COMBATER O MODELO DE NEGÓCIO  
POR DUMPING SOCIAL

RESUMO

# RESUMO

## SUBCONTRATAÇÃO: EXPLORAÇÃO DESDE A CONCEÇÃO

### COMBATER O MODELO DE NEGÓCIO POR *DUMPING SOCIAL*

No seguimento de inúmeros escândalos, a subcontratação tornou-se um tópico de interesse tanto para académicos como para jornalistas e o seu impacto negativo no emprego e nas condições de trabalho tem sido amplamente condenado.

Este relatório apresenta as várias formas como a subcontratação mina a legislação laboral na UE. Usando estudos de caso, procuramos demonstrar que a subcontratação não é uma solução temporária para lidar com situações de mercado específicas nem uma solução necessária para executar tarefas que não fazem parte da especialidade de negócio da empresa, mas sim o modelo de negócio, normalizando a exploração e o *dumping social* de modo a que as empresas possam aumentar os seus lucros.

A subcontratação permite às empresas separar poder e lucros, de um lado, de riscos e responsabilidades, do outro. De facto, a empresa líder e o contratante principal (ou contratantes principais) decidem muitas vezes as condições que devem ser respeitadas na prestação de serviços ou na produção de bens; em contrapartida, as responsabilidades e os riscos são transferidos para os subcontratantes que, com vista a cumprir as condições impostas pela empresa líder ou pelo contratante principal, são muitas vezes forçados a violar a regulamentação laboral.

A subcontratação também afeta a estabilidade dos contratos de trabalho, na medida em que trabalhadores empregados pelo subcontratante podem ser dispensados legalmente se terminar o contrato principal ou o subcontrato.

Com a existência de diferentes empregadores, acordos coletivos e legislações laborais aplicáveis, aumenta o tratamento desigual entre trabalhadores

e fragmenta as comunidades laborais, dificultando a organização dos trabalhadores. A fragmentação do processo produtivo por várias empresas não permite atingir os limiares necessários à criação de um representante dos trabalhadores.

A subcontratação torna mais difíceis os controlos por inspetores do trabalho, pois as relações entre empresas são muitas vezes pouco claras e as legislações laborais e as condições de trabalho relevantes são ofuscadas.

A subcontratação está assim muitas vezes envolvida em formas quer legais quer ilegais de exploração dos trabalhadores (isto é, práticas destinadas a deteriorar progressivamente as condições de trabalho) e de *dumping social* (isto é, práticas destinadas a explorar condições de trabalho precárias com o objetivo de obter uma vantagem competitiva).

Apesar da existência generalizada de abusos em cadeias de subcontratação, este relatório centra-se sobretudo nas formas legais de exploração dos trabalhadores e *dumping social*. Neste relatório, argumentamos que a exploração dos trabalhadores e o *dumping social* não só resultam de infrações legais como também estes fenómenos são efetivamente apoiados pelos legisladores. Por outras palavras, os legisladores decidem deliberadamente facilitar a subcontratação, apesar do seu impacto negativo nos trabalhadores.

Consequentemente, apelamos a uma intervenção a nível da UE para assegurar condições de vida e de trabalho dignas a trabalhadores envolvidos em cadeias de subcontratação.

Tal deveria ser alcançado através de: limitação da extensão e do nível das cadeias de subcontratação;

promoção da responsabilidade solidária plena; reforço da estabilidade laboral; garantia da igualdade de tratamento dos trabalhadores; apoio a sindicatos e representantes dos trabalhadores ao longo de toda a cadeia de subcontratação.

Para isso, as nossas recomendações apoiam-se em dois pilares:

## 1. CRIAÇÃO DE UM NOVO REGULAMENTO EUROPEU PELO TRABALHO DIGNO NA CADEIA DE SUBCONTRATAÇÃO QUE:

- Limite a possibilidade de subcontratar e reduza a extensão da cadeia de subcontratação através de:
  - Proibição da subcontratação ou da possibilidade de continuar a subcontratar, quando necessário para defender um interesse legítimo, como a proteção dos direitos dos trabalhadores;
  - Atribuição de poderes aos Estados-Membros para obrigar o contratante principal a executar determinadas tarefas essenciais;
  - Criação de bases de dados nacionais interligadas para trocar informações e listas brancas/negras de parceiros de negócios fiáveis/não fiáveis; e
  - Introdução de um dever geral de transparência em toda a cadeia de subcontratação.
- Promova a responsabilidade solidária. A legislação da UE deverá clarificar que quem quer que explore atividades dos trabalhadores deve arcar com os deveres ligados ao contrato de emprego. Além disso, deverá ser introduzida a responsabilidade solidária plena para todas as empresas envolvidas na cadeia de subcontratação.
- Reforce a estabilidade laboral, usando cláusulas sociais atualmente presentes nas leis da contratação pública para proteger os trabalhadores quando um novo subcontratante assume o trabalho ou serviço.
- Garanta a igualdade de tratamento dos trabalhadores, aplicando os mesmos termos e condições de emprego em toda a cadeia de subcontratação.

- Apoie sindicatos e representantes dos trabalhadores ao longo de toda a cadeia de subcontratação e assegure o direito à greve. Para monitorizar a cadeia de subcontratação e participar em todos os processos de dever de diligência, os representantes dos trabalhadores deverão estar presentes e o seu papel, incluindo o papel do Conselho de Empresa Europeu, deverá ser reforçado.

## 2. MODIFICAÇÃO DO QUADRO LEGAL EXISTENTE, EM PARTICULAR:

Alteração da **proposta de Dever de Diligência das Empresas em Matéria de Sustentabilidade**, com vista a:

- Assegurar a transparência de toda a cadeia de abastecimento, obrigando as empresas a divulgar informações relativas a todos os fornecedores envolvidos;
- Introduzir regulamentação relativa à responsabilidade solidária por violações dos direitos humanos cometidas por fornecedores;
- Limitar o uso de cláusulas de rescisão contratual e seguros contratuais para evitar qualquer risco de transferência de encargos pela empresa líder para os seus fornecedores e garantir estabilidade laboral na cadeia de abastecimento;
- Reforçar a cláusula da igualdade através de:
  - Alargamento das listas de direitos humanos e Tratados em Anexo à proposta de Diretiva relativa ao Dever de Diligência das Empresas em Matéria de Sustentabilidade, tornando-as ilustrativas e não exaustivas;
  - Obrigação das empresas de monitorizar o respeito por legislação implementada por estes Tratados (a existir); e
  - Inclusão de acordos coletivos (incluindo acordos coletivos transnacionais) no quadro dos direitos humanos que as empresas têm de respeitar.
- Assegurar o envolvimento pleno de sindicatos e representantes dos trabalhadores ao longo de todo o processo de dever de diligência, incluindo o processo de desenvolvimento e implementação.

Alteração da **legislação relativa a contratação pública**, com vista a:

- Introduzir a possibilidade, para a entidade contratante, de limitar a extensão e o nível das cadeias de subcontratação e a proporção de contratos de subcontratação, quando necessário para defender interesses legítimos;
- Reforçar a regra relativa à responsabilidade solidária, introduzindo uma responsabilidade plena ao longo de toda a cadeia de subcontratação;
- Declarar que as cláusulas sociais destinadas a reforçar a estabilidade laboral são coerentes com as leis da UE;
- Aumentar a igualdade de tratamento dos trabalhadores, obrigando os subcontratantes a assegurar aos seus trabalhadores pelo menos o mesmo tratamento recebido pelos trabalhadores do contratante principal; e
- Premiar empresas que respeitem e promovam os direitos dos sindicatos ao longo de toda a sua cadeia de subcontratação.

**Apoio à criação de representantes dos trabalhadores ao longo de toda a cadeia de subcontratação**, bem como no local e em grupos, através de:

- Alteração da Diretiva 2002/14 para reforçar o direito à informação e à consulta como parte integrante da tomada de decisão das empresas a todos os níveis e ao longo de toda a cadeia de subcontratação;
- Introdução de uma nova diretiva-quadro relativa à informação, consulta e participação dos trabalhadores para os vários tipos de empresas europeias e para empresas que usam instrumentos de mobilidade de empresas da UE, com vista a estabelecer padrões mínimos relativamente a questões como antecipação de mudanças; e
- Alteração da Diretiva do Conselho de Empresa Europeu de modo a assegurar que a opinião do mesmo é tida em conta nas decisões das empresas e é transmitida antes da conclusão da consulta ao respetivo nível e antes de os órgãos competentes tomarem uma decisão. A alteração da Diretiva asseguraria igualmente uma coordenação eficiente da informação, da consulta e da participação a nível local, nacional e da UE, bem como sanções eficazes quando os direitos de informação e consulta sejam violados.





**The Left in the European Parliament**

Rue Wiertz 60 B-1047 Brussels

[www.left.eu](http://www.left.eu)