



Europeu & Concorrência

Acordos anticoncorrenciais no mercado de trabalho (Relatório e Guia de Boas Práticas)

Uma advertência da Autoridade da Concorrência para as Empresas

No dia 21 de setembro de 2021, a Autoridade da Concorrência (“AdC”) publicou um comunicado (16/2021) onde expõe uma versão final do Relatório¹ e do Guia de Boas Práticas² sobre acordos anticoncorrenciais no mercado de trabalho.

Tendo em conta a situação económica conjuntural que estamos a viver e a correlação que existe entre a concorrência e o mercado de trabalho, este tema tem merecido atenção, não só em Portugal, mas também a nível mundial, tendo a AdC elaborado estes dois instrumentos, numa ótica de promoção da recuperação económica e do emprego, com a finalidade de obter um mercado de trabalho aberto e concorrencial conforme com os

princípios e normas do regime jurídico da Concorrência.

O intuito principal do Relatório é sensibilizar as empresas, profissionais de Recursos Humanos e outros colaboradores, as agências de recrutamento, entre outros, para, por um lado, o tipo de problema em causa e as suas múltiplas variantes e, por outro lado, os eventuais efeitos negativos que para a AdC decorrem para os trabalhadores e consumidores desses acordos anticoncorrenciais no mercado de trabalho.

As temáticas tratadas referem-se maioritariamente aos “acordos de fixação de salários e outras formas de remuneração” e aos “acordos de não-solicitação ou angariação de trabalhadores”, dando-nos a AdC

¹[Relatório - Acordos no Mercado de Trabalho e Política de Concorrência.pdf \(concorrenca.pt\)](#)

²[Guia de Boas Práticas - Prevenção de Acordos Anticoncorrenciais no Mercado de Trabalho.pdf](#)

informações várias sobre os diversos tipos de acordos que podem existir, os seus efeitos nos diversos setores de atividade, juntamente com os diferentes entendimentos de múltiplas jurisdições através da referência a decisões de casos anteriores. Para além disso, a AdC apresenta no Relatório informação relevante no que toca à caracterização e definição de conceitos (p.ex., conceitos de trabalhador e empresa) facilitando a compreensão destas temáticas.

De igual modo, a AdC criou um Guia de Boas Práticas com vista à sua adoção pelas empresas, onde o principal objetivo é sensibilizar para os riscos de acordos anticoncorrenciais e para as boas práticas no âmbito da contratação de trabalhadores e definição das suas condições salariais, evitando a adoção de comportamentos ilegais por parte das entidades patronais.

Assim, a AdC entende que as empresas devem:

1. Eliminar acordos ou práticas semelhantes, tanto de recrutamento como de definição de condições salariais que envolvam acordos com outras empresas, com potenciais riscos anticoncorrenciais. Exemplo de comportamentos que se devem evitar, inter alia:
 - Trocar informações comercialmente estratégicas e sensíveis sobre remuneração e contratação de trabalhadores;
 - Recusar a solicitação ou contratação de trabalhadores de uma outra empresa;
 - Acordar com outras empresas os salários e outro tipo de remuneração dos trabalhadores.

2. Sensibilizar os trabalhadores, em particular os membros que integram as equipas de Recursos Humanos, para o Direito da Concorrência e os seus princípios basilares, através (p.ex.) da realização de formações internas onde sejam esclarecidos quais os potenciais comportamentos contrários à sustentabilidade da concorrência, normas e princípios fundamentais do seu regime jurídico e ainda, ter sempre bem presente quais são as boas práticas internas, ou seja, próprias de cada empresa, onde todos os colaboradores estejam cientes daquilo que devem ser as suas condutas e os mecanismos de tutela que podem adotar.
3. Frisando a AdC, por último, de quais os procedimentos que estão à disposição dos trabalhadores ou das empresas (através de informação à AdC), sempre que existam indícios de comportamentos anticoncorrenciais, alguns dos quais poderão levar à diminuição ou mesmo exclusão da sua responsabilidade (tutelando-se ainda os interesses de algum denunciante).

Em suma, para a AdC o fim último pretendido por esta será tutelar os interesses tanto dos trabalhadores como dos consumidores que, direta ou indiretamente, podem sofrer danos em resultado deste tipo de comportamentos



Contactos



Leyre Prieto
Sócia
l.prieto@telles.pt



Joaquim Caimoto Duarte
Of Counsel
j.duarte@telles.pt