

Prevenção de Acordos Anticoncorrenciais nos Mercados de Trabalho







#### A quem se destina?

A empresas, a profissionais de recursos humanos e outros envolvidos no processo de recrutamento em empresas.

#### **Qual o objetivo?**

Sensibilizar para os riscos de acordos anticoncorrenciais e para boas práticas no âmbito da contratação de trabalhadores e da definição de condições salariais.

#### Que tipo de acordos no mercado de trabalho podem ser anticoncorrenciais?

Acordos de fixação de salários e de outras formas de remuneração



Acordos de não solicitação ou angariação de trabalhadores

Estes são **acordos** através

combinam entre si harmonizar ou uniformizar os salários ou

outras formas de remuneração

dos quais as empresas

dos trabalhadores.

Estes são **acordos** através dos quais as empresas se comprometem mutuamente a não fazer ofertas espontâneas ou a contratar trabalhadores, sem o consentimento prévio das outras empresas. (acordos de no poach)

# Que efeitos podem resultar de acordos no mercado de trabalho?

#### Introduzir uma ineficiência

ao distorcer a alocação dos recursos humanos

#### Ter um papel instrumental

na repartição de mercados entre concorrentes

## Sinalizar interação pouco concorrencial

entre empresas concorrentes a jusante

#### Reduzir a qualidade e a variedade

dos produtos ou serviços fornecidos

## Limitar a capacidade

de uma empresa para expandir a produção

#### Reduzir os salários

auferidos pelos trabalhadores

### Desencorajar o investimento

em capital humano



#### O Direito da Concorrência e o Mercado de Trabalho

Os **acordos de não-angariação** de trabalhadores e os **acordos de fixação de salários** podem gerar danos aos trabalhadores e aos consumidores ao prejudicar a concorrência em várias dimensões.

Os acordos de não-angariação e de fixação de salários são suscetíveis de serem punidos enquanto acordos entre empresas, práticas concertadas e decisões de associações de empresas, na aceção do art.º 9º da Lei da Concorrência, e, se aplicável, do artigo 101º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE).

Estes acordos são suscetíveis de ser punidos com coima aplicável:

- às empresas e às associações de empresas infratoras, até 10% do seu volume de negócios.
- 2. às pessoas singulares, até 10% da sua remuneração anual.

São ainda passíveis de indemnização no âmbito de responsabilidade cível.



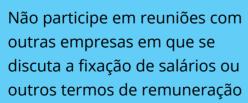
# Um acordo anticoncorrencial no mercado de trabalho pode assumir várias denominações:



# Elimine políticas de recrutamento ou definição de condições salariais que envolvam acordos com outras empresas

Não se recuse a solicitar ou contratar trabalhadores de uma outra empresa Não troque informações comercialmente estratégicas e sensíveis sobre remuneração e contratação de trabalhadores

 Fora de contextos legítimos de diálogos sociais e/ou acordos de negociação coletiva,
enquanto parceiros sociais:



Não acorde com outras empresas os salários ou outros termos de remuneração dos trabalhadores



#### Caso tenha suspeitas de acordos anticoncorrenciais entre empresas que envolvam a contratação de trabalhadores ou a definição de condições salariais, contacte a Autoridade da Concorrência

A denúncia poderá ser feita de forma anónima.

Quando é detetado um comportamento que possa lesar a concorrência, a AdC investiga e pune com coimas, sempre que se verifique uma prática proibida pela Lei da Concorrência e, se aplicável, pelo TFUE.







Avenida de Berna, nº 19 . 1050-037 Lisboa

Tel.: (+351) 21 790 2000

adc@concorrencia.pt concorrencia.pt

#### Com **concorrência**, todos ganhamos.





Avenida de Berna, nº 19 . 1050-037 Lisboa

Tel.: (+351) 21 790 2000

adc@concorrencia.pt concorrencia.pt