



## **Acordos no Mercado de Trabalho e Política da Concorrência**

### **Versão Preliminar para Consulta Pública**

A Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CCP considera a iniciativa da AdC de elaboração de um Guia de Boas Práticas que sensibilize as empresas para os riscos de acordos anticoncorrenciais e para boas práticas no âmbito da contratação de trabalhadores e da definição de condições salariais, positiva, na medida em que contribui para elucidar empresas e trabalhadores em áreas relevantes como as práticas restritivas da concorrência.

Trata-se, com efeito, de um tema sensível, principalmente porque terá que ser compaginado com outras dimensões também relevantes como o direito à negociação colectiva, direito constitucionalmente garantido.

Mas o tema em análise é, igualmente, um tema sensível no quadro de alguma escassez de mão-de-obra, qualificada e não qualificada, como o documento em análise reconhece, situação que tenderá a agravar-se com o declínio demográfico do nosso país. Neste contexto, em épocas distintas, a CCP tem recebido inúmeras manifestações de preocupação sobre a rotatividade excessiva dos trabalhadores, com os constrangimentos inerentes. Não raras vezes, principalmente, em momentos de maior crescimento económico, o recrutamento ou a tentativa de angariação faz-se entre empresas concorrentes. Este fenómeno tenderá a crescer não só pela escassez de recursos humanos a que já aludimos, mas igualmente porque se verifica uma significativa mudança de mentalidades dos jovens face ao emprego.

Sendo uma realidade que deveremos aceitar, também é importante não desvalorizar os constrangimentos que daqui podem decorrer para as empresas, porque o excesso de rotação é também susceptível de ter efeitos negativos na eficiência e inovação.

Entrando em alguns aspectos mais concretos e quanto ao conceito de trabalhador e de empresa (Caixa 1), em particular quanto ao conceito de trabalhador independente, considera a CCP que o Guia não se deve afastar do conceito que o direito português e a jurisprudência vêm consolidando nesta matéria. Também se entende que só será relevante a consideração do trabalhador independente como empresa para efeitos deste Guia, se o mesmo tiver trabalhadores por conta de outrem ao seu serviço.



No que se refere aos acordos de não angariação de trabalhadores, como bem refere o Guia na versão em análise, os mesmos não são admitidos à luz do código do trabalho, o qual determina a nulidade de cláusulas desta natureza. Admite-se que os impactos de acordos desta natureza possam ser relevantes em determinados sectores ou regiões, não deixando, no entanto, de referir que numa economia como a portuguesa, em que as micro e pequenas empresas representam a esmagadora maioria das empresas e do emprego, alguns dos riscos apontados serão sempre marginais.

Sobre a existência de acordos de não-angariação no âmbito de cadeias de franquia, a CCP não pode deixar de ser sensível à especial relação que se estabelece entre franqueador e franqueado e o conjunto de obrigações inerentes à relação de franquia.

Também em matéria de concentrações, e tendo em conta a necessidade de aumentar a massa crítica do nosso tecido empresarial, a CCP entende ser positiva uma abordagem, como vem sendo seguida pela AdC e pela Comissão Europeia, que permita a manutenção de alguns trabalhadores chave.