

De: [REDACTED]@cip.org.pt
Enviado: 31 de maio de 2021 15:47
Para: Consulta Pública
Cc: [REDACTED]
Assunto: Autoridade da Concorrência | Issues Paper “Acordos no mercado de trabalho e política de concorrência” e “Guia de Boas Práticas” | Versões preliminares em Consulta Pública | Contributo da CIP

Importância: Alta

Exma. Senhora
Dr.ª Ana Sofia Rodrigues
Economista Chefe/Chief Economist
Diretora/Director
Gabinete de Estudos Económicos e Acompanhamento de Mercados,

A CIP – Confederação Empresarial de Portugal agradece a comunicação *infra* e ressalta, como muito positivo, o lançamento da consulta pública em curso pela Autoridade da Concorrência.

De facto, esta Confederação congratula o lançamento da consulta pública dado que o tema das práticas restritivas da concorrência, seus procedimentos e regras, é uma das áreas em que se justifica proceder a uma reflexão conjunta, com a participação da comunidade jurídica, das empresas e das demais entidades públicas ou privadas cujo contributo seja relevante.

Por outro lado, informa-se V.Ex.ª que os documentos objeto da referida consulta pública não suscitam, em geral, particulares observações ou comentários junto desta Confederação.

Ressalta-se, no entanto, em particular, o seguinte.

No que diz respeito aos acordos de fixação de preços, verifica-se que os Acordos Coletivos de Trabalho e os Contratos Coletivos de Trabalho, que agregam, por um lado, um conjunto de empresas empregadoras e, por outro, múltiplas associações sindicais, poderão, eventualmente, ser enquadrados como “*acordos de fixação de salários e de outras formas de remuneração*”, na medida em que são “*acordos através dos quais as empresas harmonizam ou uniformizam as remunerações e outros benefícios dos seus trabalhadores*”.

Não obstante tal eventual enquadramento ser, naturalmente, improcedente, importa, desde já, acautelar eventuais dúvidas ou riscos desnecessários.

Assim sendo, é entendimento da CIP, que, ou se procede à reformulação da caracterização deste tipo de acordos, de forma a não incluírem os IRCT negociais, ou se refere, expressamente, que tais tipos de Acordos não incluem os citados IRCT negociais.

Por outro lado, considera-se que é necessário acautelar que determinadas operações de benchmarking não se incluam neste conceito de acordos de fixação de salários ou remunerações, uma vez que a sua operacionalização no seio de determinada organização, dentro de um mesmo ramo de negócio, poderá conduzir à dita uniformização das remunerações e benefícios, considerando-se até excessivo o elenco das políticas restritivas identificadas na pág. 6 do paper e na pág. 7 do guia prático.

Por exemplo, no que toca às “*reuniões com outras empresas sobre políticas internas de recrutamento e de remuneração*”, a aprovação da restrição destas práticas poderá ter o indesejável efeito de inviabilizar fóruns que são

habitualmente promovidos (por exemplo, congressos e conferências na área de Recursos Humanos de partilha de boas práticas) e que constituem elementos e meios de promoção e melhoria de procedimentos e de boas práticas das próprias empresas, ao invés da concertação de práticas e políticas de um conjunto de empresas.

Com os melhores cumprimentos.


DAJSL – Departamento dos Assuntos Jurídicos e Sócio-Laborais



Praça das Indústrias | 1300-307 LISBOA
Tel.: +351 21 316 47 42 | Fax: +351 21 357 99 86
E.mail: dajsl@cip.org.pt
www.cip.org.pt

AVISO: Esta mensagem de correio eletrónico e qualquer dos seus ficheiros anexos, caso existam, são confidenciais e destinados apenas à(s) pessoa(s) ou entidade(s) acima referida(s), podendo conter informação confidencial, privilegiada, a qual não deverá ser divulgada, copiada, gravada ou distribuída nos termos da lei vigente. Se não é o destinatário da mensagem, ou se ela lhe foi enviada por engano, agradecemos que não faça uso ou divulgação da mesma e, por favor, avise-nos de imediato, por correio eletrónico, para o endereço acima e apague este e-mail do seu sistema. Sendo destinatário desta mensagem não deve divulgá-la e distribuí-la a terceiros, sem o consentimento da empresa. A CIP não pode assegurar que a total integridade desta mensagem foi mantida, nem que a comunicação está livre da interceção de vírus ou de interferências.

O destinatário deste e-mail pode, a todo o tempo, exercer os seus direitos de acesso, retificação, atualização e eliminação dos seus dados pessoais, através de mensagem para privacidade@cip.org.pt