

Guia de **Boas Práticas**

Prevenção de Acordos
Anticoncorrençiais nos
Mercados de Trabalho



Autoridade da
Concorrência

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

Estes são **acordos** através dos quais as empresas combinam entre si harmonizar ou uniformizar os salários ou outras formas de remuneração dos trabalhadores.



Acordos de não solicitação ou angariação de trabalhadores (acordos de no poach)

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.

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:

1. 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 participe em reuniões com outras empresas em que se discuta a fixação de salários ou outros termos de remuneração

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.

Poderá ser realizado um **pedido de clemência** (regime especial de dispensa ou redução de coima).







Avenida de Berna, nº 19 .
1050-037 Lisboa

Tel.: (+351) 21 790 2000

adc@concorrenca.pt
concorrenca.pt

Com **concorrência**, todos ganhamos.



Autoridade da
Concorrência

Avenida de Berna, nº 19 .
1050-037 Lisboa

Tel.: (+351) 21 790 2000

adc@concorrenca.pt
concorrenca.pt