



AUTORIDADE DA  
**CONCORRÊNCIA**

# GUIA DE BOAS PRÁTICAS

PREVENÇÃO DE ACORDOS  
ANTICONCORRENCIAIS NOS  
MERCADOS DE TRABALHO



## A quem se destina?

A empresas e 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 harmonizam ou uniformizam os salários ou outras formas de remuneração dos seus 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 9.º da Lei da Concorrência, e, se aplicável, do artigo 101.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE).

Estes **ACORDOS** são suscetíveis de ser punidos com coima aplicável (i) às empresas e às associações de empresas infratoras, **ATÉ 10% DO SEU VOLUME DE NEGÓCIOS** e (ii) 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:

ACORDO DE  
NÃO  
ANGARIAÇÃO

ACORDO DE  
CAVALHEIROS

ACORDO DE  
NÃO  
CONTRATAÇÃO

ACORDO DE  
FIXAÇÃO DE  
SALÁRIOS

PACTOS DE  
NÃO  
AGRESSÃO

ACORDO DE  
NÃO  
SOLICITAÇÃO

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

**Não se recusar a solicitar ou contratar trabalhadores de uma outra empresa**

**Não trocar 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 participar em reuniões com outras empresas em que se discuta a fixação de salários ou outros termos de remuneração**

**Não acordar 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).

