

# Acordos no mercado de trabalho e política de concorrência

---

*Relatório de Consulta Pública*



Setembro 2021

## CONTEÚDO

1. ENQUADRAMENTO.....	3
2. Contributos.....	3
2.1. AHRESP .....	3
2.2. Ius Omnibus.....	6
2.3. CCP .....	7
2.4. CIP.....	9
2.5. CGTP-IN .....	11
2.6. LUSITANIA.....	12
2.7. Randstad Portugal.....	12

## 1. ENQUADRAMENTO

A Autoridade da Concorrência (AdC), a 27 de abril de 2021, colocou em consulta pública a versão preliminar do relatório “Acordos no mercado de trabalho e política de concorrência” (doravante, *Issues Paper*) e a versão preliminar do guia de boas práticas “Prevenção de acordos anticoncorrenciais no mercado de trabalho” (doravante, Guia de Boas Práticas).

Os acordos entre empresas passíveis de ocorrer no mercado de trabalho, nomeadamente os acordos de não-angariação, pelos quais as empresas se comprometem a não solicitar ou contratar os trabalhadores umas das outras, e os acordos de fixação de salários ou outras formas de remuneração de trabalhadores, geram danos para os trabalhadores e para os consumidores, e são passíveis de infringir a Lei da Concorrência e, se aplicável, o TFUE.

No sentido de promover a concorrência no mercado de trabalho, a AdC publicou versões preliminares de um *Issues Paper* e um Guia de Boas Práticas que visam sensibilizar as empresas, os profissionais de recursos humanos e outros colaboradores, as agências de recrutamento, entre outros, para os eventuais efeitos negativos para os trabalhadores e consumidores decorrentes de acordos anticoncorrenciais no mercado de trabalho.

Agradece-se a participação na consulta pública e os comentários submetidos pelos vários interessados, que *infra* se sumariam e discutem. Registam-se, ainda, as alterações à versão preliminar do *Issues Paper* e do Guia de Boas Práticas que se consideraram pertinentes, em face dos comentários recebidos.

A AdC recebeu contributos de sete entidades, entre as quais:

- **Representante de trabalhadores:** Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN);
- **Associação de defesa do consumidor:** Associação IUS OMNIBUS (Ius Omnibus);
- **Associações de empresas:** Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP); Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP); e Confederação Empresarial de Portugal (CIP); e
- **Empresas:** LUSITANIA, Companhia de Seguros, S.A. (LUSITANIA); e Randstad II - Prestação de Serviços, Limitada (Randstad Portugal).

## 2. CONTRIBUTOS

### 2.1. AHRESP

No seu contributo, a AHRESP identifica algumas especificidades existentes no setor da restauração, em especial na restauração coletiva<sup>1</sup>, que exigem a transmissão de informação sobre trabalhadores entre empresas. A AHRESP refere que essa partilha de informação constitui uma obrigação legal. Dessa forma, a AHRESP solicita que esteja salvaguardada a respetiva licitude num contexto de proteção da concorrência.

A AHRESP refere que, em muitas ocasiões, as empresas do setor da restauração coletiva operam no mercado através da figura jurídica da “*transmissão de estabelecimento/unidade económica*”, prevista no Código do Trabalho (CT)<sup>2</sup> e na contratação coletiva aplicável ao setor. Neste contexto, a AHRESP refere que tal implica que empresas concorrentes envolvidas em

---

<sup>1</sup> A restauração coletiva respeita à atividade de fornecimento de refeições em cantinas, lares, hospitais, creches e refeitórios em geral (ver página da ASAE, disponível [aqui](#)).

<sup>2</sup> Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sucessivamente alterada. Versão consolidada disponível [aqui](#).

transmissões de estabelecimentos/unidades económicas transmitam entre si informações relativas aos trabalhadores em causa.

A AHRESP mais refere que de acordo com o disposto na Cláusula 51.<sup>a</sup>, n.º 5 do Contrato Coletivo (que regula a “*Cessação do contrato entre a concedente e a concessionária*”), entre a AHRESP e o SITESE (Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo), BTE n.º 15 de 22.04.2017: “[o] *concessionário cessante obrigar-se-á a fornecer à entidade que vier a deter a responsabilidade da exploração do espaço ou espaços (...), nas 72 horas subsequentes ao conhecimento da respetiva identidade, os elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os respetivos quadros*”. A título ilustrativo, deve fornecer informação sobre a “*situação contratual*” e um “*extrato de remunerações dos últimos 90 dias*” (cf. alíneas g) e j), da Cláusula 51.<sup>a</sup>, n.º 5).

A AHRESP acrescenta que esta questão é também pertinente no contexto da contratação de trabalhadores através de empresas de trabalho temporário. A AHRESP refere que a transmissão de informação sobre trabalhadores num contexto de trabalho temporário se trata de uma exigência legal. Segundo a AHRESP, o artigo 177.º, n.º 1, alínea e), do CT (que regula a “*Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário*”), estabelece que o contrato de utilização de trabalho temporário deverá conter a informação sobre a “*retribuição de trabalhador do utilizador que exerça as mesmas funções do trabalhador temporário*”.

### **Comentários AdC**

#### *Quanto à partilha de informação em face de transmissão de empresa ou estabelecimento e em face de contrato de concessão*

A AHRESP sinaliza no seu contributo que a transmissão de informação sobre trabalhadores, entre empresas, pode ocorrer, em particular, no setor da restauração coletiva, na medida em que as empresas tendem a operar no mercado através da figura jurídica da “*transmissão de estabelecimento/unidade económica*”.

O regime jurídico da “*transmissão de empresa ou estabelecimento*” que constitua uma unidade económica está previsto, em particular, nos artigos 285.º a 287.º, 394.º a 396.º e 498.º do CT, bem como na Diretiva n.º 2001/23/CE<sup>3</sup>. Este regime tem como objetivo assegurar a continuidade das relações de trabalho no âmbito das situações que impliquem a mudança de empregador na empresa, estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento onde o trabalhador se encontra a trabalhar.

Este regime prevê que, em caso de transmissão de unidade económica, se transmitem para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores (cf. artigo 285.º, n.º 1, do CT). Com a transmissão, os trabalhadores envolvidos mantêm todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e benefícios sociais adquiridos (cf. artigo 285.º, n.º 3, do CT).

No que respeita ao direito de informação e consulta, o transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores ou os representantes dos respetivos trabalhadores, nomeadamente sobre a data e motivos da transmissão (cf. artigo 286.º, n.º 1, do CT). O transmitente e o adquirente devem também consultar os representantes dos trabalhadores, antes da transmissão, com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam aplicar aos trabalhadores na sequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis a tais medidas (cf. artigo 286.º, n.º 4, do CT).

---

<sup>3</sup> [Diretiva n.º 2001/23/CE do Conselho, de 12 de março de 2001](#), relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos. Versão consolidada disponível [aqui](#).

Adicionalmente, o transmitente passa a ter de informar, de imediato, os trabalhadores abrangidos pela transmissão do conteúdo do acordo ou do termo da consulta, caso não tenha havido intervenção da comissão representativa (cf. artigo 286º, nº 4, do CT). O serviço competente do Ministério do Trabalho participa na negociação “*com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental, a conciliação dos interesses das partes, bem como o respeito dos direitos dos trabalhadores*” (cf. artigo 286º, nº 5, do CT).

Em face dos preceitos legais expostos, a transmissão de informação legalmente prevista tem como objetivo manter os trabalhadores informados sobre a transferência de empregador, em face de uma transmissão de estabelecimento ou de empresa, e de protegê-los em caso de mudança de empresa especialmente para assegurar a manutenção dos seus direitos laborais.

No mesmo sentido, se afigura a transmissão de informação no contexto de um contrato de concessão, em que haja transmissão dos trabalhadores, de um concessionário para outro, nos exatos moldes constantes do contributo da AHRESP. Isto é, em que o concessionário cessante fornecerá à nova concessionária, “*nas 72 horas subsequentes ao conhecimento da respetiva identidade, os elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os respetivos quadros*”, como seja, informação sobre a “*situação contratual*” e um “*extrato de remunerações dos últimos 90 dias*”. Isto é, serve esta informação para proteger os trabalhadores, no sentido de assegurar a manutenção dos seus direitos laborais.

A troca de informação à qual a AdC se refere no seu *Issues Paper* e Guia de Boas Práticas diz respeito a intercâmbios de informação comercialmente sensível e estratégica, entre empresas, associadas ou não de associações de empresas, e/ou entre empresas e associações de empresas, em particular, referente ao fator trabalho. Tal troca de informação referir-se-á acerca das informações de cada empresa, em matéria de salários e/ou outras formas de remuneração dos seus trabalhadores, sem envolver esses mesmos trabalhadores. A AdC refere-se ao tipo de intercâmbio de informação que é suscetível de consubstanciar um comportamento colusivo, enquanto prática restritiva da concorrência, suscetível de violar o artigo 9.º da LdC e, se aplicável, o artigo 101.º do TFUE, em prejuízo dos trabalhadores e dos consumidores.

Várias características contribuem para que determinado intercâmbio de informação seja suscetível de violar o direito da concorrência. Tal como a AdC ilustrou no seu “*Guia para Associações de Empresas*”<sup>4</sup>, “*dependendo do tipo, atualidade, nível de agregação, características do mercado e forma em que a informação é partilhada e divulgada*”, a troca de informação poderá ser anticoncorrencial.

Adicionalmente, quer a AdC, quer a Comissão Europeia consideram que a troca de informação comercialmente sensível e estratégica, entre concorrentes, relativa a dados que reduzem a incerteza estratégica no mercado será mais suscetível de se enquadrar enquanto prática restritiva da concorrência<sup>5,6</sup>.

É relativamente a este tipo de troca de informação a que se refere o Guia e não à troca de informação por operadores quando atuam de forma independente entre si, para efeitos do cumprimento da obrigação legalmente prevista para a transmissão de unidade económica e/ou de concessão.

Neste sentido, a AdC inclui na versão final do *Issues Paper*, uma Caixa com um resumo dessas características, com o objetivo de contribuir para um entendimento mais clarificado quanto a esta matéria, sem prejuízo de uma avaliação casuística que sempre se impõe (v. Caixa *infra*).

---

<sup>4</sup> AdC (2016) “*Guia para Associações de Empresas*”, disponível [aqui](#).

<sup>5</sup> Comissão Europeia (2011) “*Orientações sobre a aplicação do artigo 101º do TFUE aos acordos de cooperação horizontal*”, J.O. C 11/1 de 14/01/2011.

<sup>6</sup> AdC (2016) “*Guia para Associações de Empresas*”, disponível [aqui](#).

A troca de informação entre empresas que possa ocorrer num contexto de transmissão de empresa ou estabelecimento deve cingir-se àquela legalmente prevista e não deve envolver outro tipo de informação suscetível de facilitar um acordo entre empresas de não angariação de trabalhadores, nem tão pouco de fixação de salários ou outras formas de remuneração dos trabalhadores.

#### *Quanto à partilha de informação legalmente devida no contexto de um contrato de utilização de trabalho temporário*

A AHRESP acrescenta que poderá existir troca de informação sobre trabalhadores no contexto de um contrato de utilização de trabalho temporário.

De acordo com o CT, um contrato de utilização de trabalho temporário é um contrato de prestação de serviço a termo resolutivo entre um utilizador (i.e., o cessionário) e uma empresa de trabalho temporário (i.e., o cedente), pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder àquele um ou mais trabalhadores temporários (cf. artigo 172.º, alínea c), do CT).

O CT informa ainda que um contrato de utilização de trabalho temporário deve conter um conjunto de elementos, nomeadamente a retribuição de trabalhador do utilizador que exerça as mesmas funções (cf. artigo 177.º, alínea e), do CT).

A retribuição devida ao trabalhador cedido é a mesma que seja paga ao trabalhador originário do utilizador que exerça as mesmas funções, paralelamente ao trabalhador cedido, e estando essa retribuição sujeita às incidências da regulamentação coletiva de trabalho aplicável aos trabalhadores do utilizador<sup>7</sup>.

Nessa medida, a obrigação de pagamento da retribuição ao trabalhador cedido incumbe à empresa de trabalho temporário (cedente) e não ao utilizador (cessionário) e deve ser a mesma que seja paga ao trabalhador originário do utilizador que exerça as mesmas funções.

A transmissão de informação sobre trabalhadores no contexto de um contrato de utilização de trabalho temporário visa proteger os trabalhadores em causa, num contexto específico de uma prestação de serviços de trabalho temporário.

Conforme *supra* referido para o contexto de transmissão de empresa ou estabelecimento, a troca de informação neste contexto deverá cingir-se à legalmente prevista, entre os vários interlocutores relevantes, com o objetivo de assegurar os direitos dos trabalhadores em causa.

Essa troca de informação entre empresas não deve envolver outro tipo de informação comercialmente sensível e estratégica suscetível de facilitar e/ou contribuir para um acordo de não solicitação e/ou não contratação de trabalhadores, nem tão pouco de fixação de salários e/ou outras formas de remuneração, em prejuízo dos trabalhadores e dos consumidores.

## **2.2. Ius Omnibus**

No seu contributo, a Ius Omnibus destaca a importância da iniciativa de *advocacy* da AdC, no “sentido de que a mesma vem permitir compreender que as eventuais práticas restritivas da concorrência que ocorram no mercado laboral não serão negligenciadas, ocupando assim uma verdadeira posição nos graus de prioridade da Autoridade”.

A Ius Omnibus considera, em linha com a iniciativa da AdC, que a “restrição da liberdade de circulação dos trabalhadores e a restrição da liberdade de contratar empregadores [impacta] no mercado da procura de mão-de-obra”. Nessa medida, considera ser necessário “acautelar o impacto que os acordos de não angariação de trabalhadores e os acordos de fixação de salários têm nos trabalhadores portugueses e consequentemente nos consumidores dos bens e/ou serviços produzidos pelas empresas em causa”.

---

<sup>7</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, 253033/11.8YIPRT.C1, disponível [aqui](#).

No seu contributo, a lus Omnibus refere que concorda e reitera os elementos compreendidos na análise elaborada pela AdC, no sentido de que a sua divulgação permitirá “*consciencializa[r] assim as empresas na ótica da prevenção e os trabalhadores, enquanto partes lesadas pela celebração dos acordos supramencionados, contribuindo assim para colmatar assimetria informativa neste campo*”.

No seu contributo, a lus Omnibus apresenta duas sugestões ao *Issues Paper*, em consulta pública. Propõe, em particular:

- Que seja incluído “*um resumo das consequências contraordenacionais e civis que a adoção das práticas anticoncorrenciais discutidas ao longo do documento pode acarretar para os infratores (referindo-se também a possibilidade de utilizar o instituto da clemência)*”; e
- Que sejam incluídas “*notas breves sobre o que podem fazer os trabalhadores ou pessoas que identifiquem comportamentos anticoncorrenciais, nos termos descritos no documento, incluindo a possibilidade de apresentação de denúncia à AdC (e os termos em que esta pode ser feita) e a possibilidade de prossecução de uma ação de indemnização por danos decorrentes das práticas em causa*”.

### Comentários AdC

A lus Omnibus sugere que a versão final do *Issues Paper* da AdC, em consulta pública, possa beneficiar de alterações, no sentido de tornar a sua comunicação mais eficaz, com relação a duas matérias.

Por um lado, sugere que o *Issues Paper* destaque as potenciais consequências contraordenacionais e cíveis do comportamento anticoncorrencial em causa. Por outro lado, a lus Omnibus sugere que o *Issues Paper* destaque as opções de reação disponíveis, pelos trabalhadores ou outras pessoas que identifiquem os comportamentos anticoncorrenciais em causa, quer junto da AdC, quer dos tribunais.

O *Issues Paper* refere no Sumário Executivo, que os “*acordos horizontais de não-angariação de trabalhadores e de fixação de salários (...) são passíveis de infringir a Lei da Concorrência (artigo 9.º da Lei n.º 19/2012, mormente das alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 9.º da LdC) e, se aplicável, o [TFUE] (vide alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 101.º TFUE)*”. Consta, igualmente, da Caixa do Sumário Executivo com o “Guia de Boas Práticas”, a referência para a possibilidade de ser efetuado um pedido de clemência, bem como a possibilidade de efetuar uma denúncia, ainda que anónima, à AdC, indicando-se os *links* para as páginas da AdC<sup>8</sup>.

Não obstante, e de forma a melhor clarificar este entendimento, a AdC inclui na versão final do *Issues Paper* uma Caixa com um resumo do quadro legal relevante para a determinação da medida da coima, da dispensa ou redução da coima e procedimentos de transação (v. Caixa 3 do *Issues Paper*, pp. 20-21). Inclui-se também, nessa mesma Caixa, informação relativa à possibilidade de ser acionada a via indemnizatória para os lesados do comportamento anticoncorrencial, no sentido de contribuir para a promoção de uma cultura de concorrência.

### 2.3. CCP

No seu contributo, a CCP refere que o tema constante do *Issues Paper* deve ser compaginado com outras dimensões relevantes como o direito à negociação coletiva.

A CCP referiu que o Guia de Boas Práticas não se deverá afastar do conceito de trabalhador independente consolidado pelo direito português e pela jurisprudência. Refere ainda que apenas será relevante a consideração do trabalhador independente como empresa, se o mesmo tiver trabalhadores por conta de outrem ao seu serviço.

---

<sup>8</sup> Portal de [Denúncias](#) à AdC; e Portal do [Pedido de Clemência](#) à AdC.



Quanto aos acordos de não angariação de trabalhadores, a CCP notou que alguns dos riscos identificados no *Issues Paper* serão marginais no contexto da economia portuguesa, caracterizada por uma larga maioria de micro e pequenas empresas.

Quanto à existência de acordos de não-angariação no âmbito de cadeias de franquia, a CCP refere “*ser sensível à especial relação que se estabelece entre franqueador e franqueado e o conjunto de obrigações inerentes à relação de franquia*”.

No que diz respeito a operações de concentração, a CCP refere “*ser positiva uma abordagem, como vem sendo seguida pela AdC e pela Comissão Europeia, que permita a manutenção de alguns trabalhadores chave*”.

### **Comentários AdC**

#### *Quanto à pretensão exclusão automática dos instrumentos de regulação coletiva de trabalho enquanto suscetíveis de consubstanciar indícios de práticas restritivas da concorrência*

Os acordos analisados no *Issues Paper* e no Guia de Boas Práticas dizem respeito a acordos de não angariação de trabalhadores e a acordos de fixação de salários ou outras formas de remuneração. Estes acordos entre empresas são usualmente secretos, com vista a coordenar estratégias no mercado de trabalho, em benefício das empresas envolvidas e em prejuízo dos trabalhadores e dos consumidores.

Nessa medida, a sua sujeição ao direito da concorrência não é possível de uma exclusão automática pelo facto de terem sido negociados em sede de regulação coletiva de trabalho. Este entendimento encontra-se consolidado quer na doutrina, na prática decisória e no entendimento jurisprudencial nacional e europeu, remetendo-se para o *Issues Paper* quanto a este aspeto. Importa a avaliação casuística da factualidade inerente.

Num contexto legítimo de diálogos sociais e/ou acordos de negociação coletiva, enquanto parceiros sociais, as empresas podem necessitar de trocar informação com vista a determinar salários ou outras formas de remuneração de trabalhadores. Essa troca de informação não consubstanciará uma prática anticoncorrencial na medida em que não contenha elementos de informação comercialmente sensível e estratégicos; caso contrário, será passível de consubstanciar indícios de práticas anticoncorreciais. A este respeito, remete-se para a Caixa 13 do *Issues Paper* (p. 42) sobre o intercâmbio de informações comercialmente sensíveis e estratégicas entre empresas.

#### *Quanto ao conceito de “trabalhador independente” para efeitos do regime jurídico da concorrência*

No que diz respeito ao comentário da CCP relativo ao entendimento de trabalhador independente para efeitos da aplicação da Lei da Concorrência, importa referir que a AdC no seu *Issues Paper* clarifica que os “*verdadeiros trabalhadores independentes*”, classificados como empresas, são sujeitos à aplicação do direito da concorrência (Caixa 1).

Mais informa a AdC que a noção de empresa incorpora “*qualquer pessoa singular que realize, por conta própria, i.e., por sua conta e risco, uma atividade económica*” (Caixa 1). A AdC informa também que “*a classificação de um “trabalhador independente” nos termos de uma qualquer legislação nacional, por razões fiscais, administrativas ou organizacionais, não exclui que seja classificada enquanto empregado, na aceção do direito da UE, se sua independência for meramente teórica, disfarçando assim uma relação de emprego*” (Caixa 1).

Nessa medida, ao contrário do entendimento da CCP, para efeitos da aplicação do direito da concorrência, a noção de empresa pode dizer respeito a um trabalhador independente sem trabalhadores por conta de outrem ao seu serviço. Este entendimento encontra-se consolidado quer na doutrina, na prática decisória e no entendimento jurisprudencial nacional e europeu.



### *Quanto ao alegado diminuto impacto nos trabalhadores e na concorrência atento o tecido empresarial nacional*

Quanto ao comentário da CCP de que alguns dos riscos de acordos de não-angariação de trabalhadores identificados no *Issues Paper* serão marginais, dada a dimensão do tecido empresarial português, maioritariamente composto por micro e pequenas empresas, importa referir que tal não elimina os potenciais danos identificados no *Issues Paper* para os trabalhadores e para os consumidores.

Desde logo, este tipo de acordos restringem a mobilidade dos trabalhadores e as suas oportunidades de progressão junto de outros empregadores, e reforça o poder negocial das empresas, podendo, assim, influenciar o nível dos salários e outras condições laborais.

Adicionalmente, a dimensão das empresas não elimina os potenciais danos para os consumidores. Tal dependerá da delimitação do mercado relevante, das empresas que formam o acordo e do seu respetivo poder de mercado. A título ilustrativo, micro e pequenas empresas que tenham celebrado um acordo de não-angariação podem ter, no seu conjunto, capacidade para influenciar o preço pago pelos consumidores num determinado mercado relevante.

### *Quanto aos acordos de não-angariação no âmbito de cadeias de franquia*

Quanto ao comentário da CCP relativo aos acordos de não-angariação no âmbito de cadeias de franquia, este realça apenas o entendimento da AdC sobre a temática, no sentido de ser importante avaliar, casuisticamente, a relação que se estabelece entre franqueador e franqueado, assim como a relação entre franqueados, por forma a avaliar da eventual existência de indícios de infração ao regime jurídico da concorrência.

## **2.4. CIP**

No seu contributo, a CIP alerta para os riscos de 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, serem 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*”. Dessa forma, a CIP sugere que se proceda à reformulação da caracterização deste tipo de acordos, de forma a não incluírem os instrumentos de regulação coletiva de trabalho (IRCT) negociais, ou se refira, expressamente, que tais tipos de acordos não incluem os IRCT negociais.

A CIP sugere ainda que se acautele que determinadas operações de *benchmarking* num mesmo ramo de negócio não se incluam no conceito de acordos de fixação de salários ou remunerações constante do *Issues Paper* e do Guia de Boas Práticas.

Mais refere a CIP que enquadrar “*reuniões com outras empresas sobre políticas internas de recrutamento e de remuneração*” enquanto práticas restritivas poderá inviabilizar fóruns habitualmente promovidos, como sejam na área de recursos humanos de partilha de boas práticas, e que visam melhoria de procedimentos das próprias empresas.

### **Comentários AdC**

#### *Quanto à pretensa exclusão automática dos instrumentos de regulação coletiva de trabalho enquanto suscetíveis de consubstanciar indícios de práticas restritivas da concorrência*

Desde logo, remete-se para os comentários da AdC relativos aos contributos do CCP sobre este mesmo tema.

Adicionalmente, importa referir que nem toda a troca de informação com outras empresas, por exemplo, no contexto de reuniões, constitui uma infração à Lei da Concorrência. Da mesma

forma, o facto de as associações agregarem os concorrentes de um determinado setor ou de existirem fóruns com empresas concorrentes, não é, em si mesmo, restritivo da concorrência.

A este respeito, remete-se para a Caixa 13 do *Issues Paper* (p. 42) onde este entendimento resulta agora mais claro, a propósito do intercâmbio de informações comercialmente sensíveis e estratégicas entre empresas.

#### *Quanto à pretensa exclusão automática de operações de benchmarking enquanto suscetíveis de consubstanciar indícios de práticas restritivas da concorrência*

Entende-se por *benchmarking* uma análise comparativa de um conjunto de fatores e/ou áreas, permitindo comparar uma determinada empresa face a um conjunto de empresas num determinado setor ou indústria. A título ilustrativo, pode servir para comparar o desempenho de uma determinada empresa face a outras. Pode também visar identificar os pontos fortes e fracos e/ou as melhores práticas de outras empresas.

A recolha dos fatores de comparação pode basear-se numa variedade de fontes, designadamente de fontes públicas, *e.g.*, estatísticas agregadas dos mercados/setor publicadas pelas associações empresariais, pelos operadores, assim como por terceiros, tais como consultores independentes e centros de investigação universitária. Estes dados podem referir-se a dados de vendas, importações, exportações, volume de negócios, etc.; bem como a melhores práticas.

O exercício de *benchmarking* envolve, assim, intercâmbios de informação que, conforme *supra* referido, não constituem *per se* ilícitos em si mesmos e podem ter efeitos pró-competitivos.

Conforme referido pela Comissão Europeia, “[o]s intercâmbios de informações constituem uma característica comum de muitos mercados concorrenciais que podem gerar diversos tipos de ganhos de eficiência e resolver o problema das assimetrias de informação, tornando os mercados mais eficientes. Por outro lado, as empresas podem melhorar a sua eficiência interna, realizando comparações com as melhores práticas dos seus concorrentes. A partilha de informações pode contribuir igualmente para a realização de economias por parte das empresas, reduzindo as suas existências, permitindo uma entrega mais rápida de produtos perecíveis aos consumidores ou abordando o problema de uma procura instável. Além disso, os intercâmbios de informações podem beneficiar diretamente os consumidores, reduzindo os seus custos de pesquisa de produtos e melhorando as possibilidades de escolha.” (para. 57)<sup>9</sup>.

No entanto, o exercício de *benchmarking* pode consubstanciar uma prática restritiva da concorrência caso envolva o intercâmbio de informações comercialmente sensíveis e estratégicas, que reduza a incerteza estratégica e que altere os incentivos para as empresas concorrerem, entre si, permitindo que estas coordenem as suas estratégias e/ou restrinjam de outra forma a concorrência.

Conforme referido pela Comissão Europeia, “o intercâmbio de informações do mercado pode (...) provocar efeitos restritivos da concorrência, em especial em situações em que é susceptível de permitir que as empresas tomem conhecimento das estratégias de mercado dos seus concorrentes” (para. 58)<sup>10</sup>.

No que diz respeito a troca de informação sobre melhores práticas de recursos humanos, como seja sobre políticas de promoção da igualdade de género, tal será menos suscetível de suscitar preocupações concorrenciais já que não envolverá troca de informação comercialmente estratégica e sensível entre empresas.

---

<sup>9</sup> Comissão Europeia (2011), “[Orientações sobre a aplicação do artigo 101º do TFUE aos acordos de cooperação horizontal](#)”. Vide, ainda, no mesmo sentido, OCDE (2010), “[Information Exchanges Between Competitors under Competition Law](#)”, pp. 308-321 (EU).

<sup>10</sup> Idem.

Importa, contudo, sempre assegurar que, em fóruns de encontro entre empresas, não se discutam assuntos de natureza comercial, estratégicos e sensíveis, nem que a troca de informação envolva informação relevante para a forma como as empresas concorrem entre si nos diferentes mercados.

Conforme referido no seu Guia para Associações de Empresas, “*se a informação é fundamental para a estratégia das empresas, e é normalmente reservada, ou se determina uma vantagem competitiva sobre as empresas concorrentes, a mesma não deve ser disponibilizada por uma associação ou ser trocada entre concorrentes*”. Adicionalmente, “*as associações de empresas, ao constituírem fóruns de encontro entre empresas concorrentes e de defesa dos respetivos interesses, têm de estar cientes que as suas decisões e iniciativas podem ser restritivas da concorrência caso viabilizem ou promovam a coordenação do comportamento estratégico das empresas, interferindo com o livre jogo da concorrência e com a autonomia dos agentes económicos*”<sup>11</sup>.

O *Issues Paper* ilustra precedentes decisórios e jurisprudenciais, em que as empresas trocaram entre si informação comercial, estratégica e sensível, com vista à prossecução de um acordo e/ou prática concertada anticoncorrencial, tácito ou explícito, de não angariação de trabalhadores e de fixação de salários de trabalhadores.

Neste contexto, a AdC reitera que o direito da concorrência, nacional e europeu, não contém nenhuma exceção quanto a operações de *benchmarking* e mantém que a sua avaliação deve ser casuística, da forma como esta é estruturada, tendo por base os princípios e características que a informação possa aportar (remete-se para a Caixa 13 na versão final do *Issues Paper*, p. 42).

## 2.5. CGTP-IN

No seu contributo, a CGTP-IN destacou, em linha com a AdC, que os acordos entre empresas, analisados no *Issues Paper*, para além de causarem dano à concorrência, causam dano aos trabalhadores. Assinala que distorcem o exercício do direito ao trabalho, nomeadamente “*na possibilidade que qualquer trabalhador deve ter de procurar, aceitar e celebrar contratos de trabalho que melhorem a sua vida*” e “*provoca[m] a estagnação e fixação, em padrões muito baixos, dos salários e das condições de trabalho em geral*”.

No seu entendimento, a CGTP-IN considera que este tipo de acordos, que resultam numa cartelização de determinada atividade económica, podem verificar-se em “*atividades económicas muito diversas*”, não sendo restritivas a um setor de atividade.

A CGTP-IN identifica três fatores, que classifica como estruturais e, que, no seu entendimento, explicam as “*distorções existentes*” no mercado de trabalho, assentes em decisões políticas, a nível quer nacional, quer da UE.

- Considera que, desde 2003, tem vindo a ocorrer a redução do número de trabalhadores por conta de outrem, abrangidos por instrumentos de regulamentação coletiva, o que diminui o seu contrapoder negocial, com impacto nas condições de trabalho e na mobilidade laboral.
- Considera que tem vindo a ocorrer uma desregulação das normas de contratação de trabalhadores, em favorecimento das empresas empregadoras, e em detrimento dos trabalhadores, com impacto ao nível da “*destruição da contratação coletiva*”.
- Considera que as políticas económicas têm beneficiado as grandes empresas, suscitando preocupações de concorrência.

No seu contributo, a CGTP-IN refere, a título ilustrativo, a regulação das “*plataformas informáticas*”.

---

<sup>11</sup> AdC (2016) - [Guia para Associações de Empresas](#).

A CGTP-IN refere, no seu contributo, que considera “*considera positivos os princípios de atuação estabelecidos no documento [da AdC] em análise*”, e que da iniciativa de *advocacy* da AdC “*possa resultar numa melhoria das condições de exercício dos direitos dos trabalhadores e conseqüente incremento dos seus salários e condições de trabalho*”.

### **Comentários AdC**

O *Issues Paper* e o Guia de Boas Práticas visam sensibilizar as empresas, os profissionais de recursos humanos e outros colaboradores, as agências de recrutamento, entre outros, para os eventuais efeitos negativos para os trabalhadores e consumidores decorrentes de acordos anticoncorrenciais no mercado de trabalho. Estes acordos, sendo usualmente secretos, visam coordenar as estratégias das empresas no mercado de trabalho, em seu benefício e em prejuízo dos trabalhadores e/ou dos consumidores. É, nessa medida, que a AdC promove a sua denúncia<sup>12</sup>, junto da AdC.

## **2.6. LUSITANIA**

No contexto da Consulta Pública ao *Issues Paper* e Guia de Boas Práticas, a LUSITANIA enviou uma comunicação, na qual solicita esclarecimentos à AdC, não tecendo, contudo, comentários relativamente aos documentos em consulta pública.

### **2.7. Randstad Portugal**

No seu contributo, a Randstad Portugal reconhece a utilidade da documentação em consulta pública (o relatório e o guia de boas práticas), resultante da iniciativa da AdC, nada tendo a acrescentar.

A Randstad Portugal considera que a documentação em causa é relevante, “*quer pelo seu conteúdo, quer pelo que representa em termos de definição de standards de atuação*”.

Nesse contexto, aguarda a “*aprovação da versão final do documento, o qual reputamos de maior utilidade*”.

### **Comentários AdC**

Não se identifica a necessidade de tecer comentários, em sede do presente Relatório de Consulta Pública.

---

<sup>12</sup> Portal de [Denúncias](#) à AdC; e Portal do [Pedido de Clemência](#) à AdC.