



## Práticas Anti Concorrenciais no Mercado Laboral

**S**ão expressamente proibidos pelo regime da concorrência todos os acordos entre empresas, as práticas concertadas entre empresas e as decisões de associações de empresas que tenham por objeto ou efeito impedir, falsear ou restringir a concorrência no todo ou em parte do mercado nacional.

No momento da contratação de trabalhadores, os empregadores devem atuar sempre em conformidade com os limites impostos pelas regras

concorrenciais e os envolvidos no processo de recrutamento devem, por isso, ser sensíveis aos riscos da celebração de acordos anti concorrenciais, de forma a evitar a aplicação de, por exemplo, coimas elevadas (sujeitas, no caso das empresas e associações de empresas infratoras, a um limite global de 10% do volume de negócios, e no caso das pessoas singulares, até 10% da sua remuneração anual) ou de indemnizações no âmbito da responsabilidade dos administradores, gestores e dos diretores.

À referida proibição estão assim sujeitos os acordos de não-contratação e/ou não-angariação - os chamados acordos de “no poach” ou “acordos de cavalheiros”, através dos quais as empresas se comprometem reciprocamente a não contratar os trabalhadores umas das outras - a celebração destes acordos interfere e distorce a alocação dos recursos humanos, reduz a qualidade e a variedade dos serviços fornecidos e pode resultar numa redução do poder negocial e nível salarial dos trabalhadores.

## AUTORIDADE DA CONCORRÊNCIA COMUNICADO 06/2022

A Autoridade da Concorrência, através do Comunicado 06/2022, de 29 de Abril, divulgou a sua primeira decisão condenatória no mercado laboral.

Esta decisão determinou a aplicação de sanções a 31 sociedades desportivas que participaram na edição de 2019/2020 da Primeira e Segunda Ligas e à Liga Portuguesa de Futebol Profissional no valor total aproximado de 11,3 milhões de euros, devido à celebração de um acordo anti concorrencial.

O acordo celebrado visava impedir a contratação de jogadores de futebol pelos clubes da Primeira e Segunda Ligas que rescindissem unilateralmente o contrato de trabalho por motivos relacionados com a pandemia Covid-19, isto é, um jogador que tivesse cessado o seu vínculo laboral nesses termos, não poderia ser contratado

por outro clube da Primeira ou Segunda Ligas.

**Este acordo alterou o resultado que seria obtido através do livre jogo concorrencial, restringindo a oferta e a procura no mercado laboral dos jogadores profissionais de futebol e sacrificando um direito fundamental dos trabalhadores, que é a liberdade de trabalho.**

## MEDIDAS DE PREVENÇÃO DE ACORDOS ANTI CONCORRENCIAIS

Assim, devem ser tidas em atenção aquelas que são as mais importantes medidas de prevenção de acordos anti concorrenciais:

- A não recusa de solicitação ou contratação de trabalhadores de outra empresa;
- A não divulgação de informações comercialmente estratégicas e sensíveis sobre remuneração e contratação de trabalhadores;
- A não participação em reuniões com outras empresas para discussão de fixação de salários ou outros termos de remuneração dos trabalhadores;
- A não celebração de acordos com outras empresas relativamente aos salários ou outros termos de remuneração dos trabalhadores;
- Caso existam suspeitas de acordos anti concorrenciais entre empresas, o contacto imediato com a Autoridade da

Concorrência - a denúncia poderá ser feita de forma anónima.

## NOTAS FINAIS

Em matéria laboral, o respeito pelas regras da concorrência dependerá da cooperação entre as autoridades inspetivas no âmbito do Direito do Trabalho e a Autoridade da Concorrência.

A decisão daquela entidade, independentemente do seu mérito - que se poderá colocar em causa dado o contexto único à escala mundial em que foi celebrado o acordo - demonstrou que o Direito do Trabalho e o Direito da Concorrência terão, no futuro, de atuar lado a lado, de forma a garantir o respeito pelas empresas e pelos direitos dos trabalhadores.

*Rodrigo Graça*

*[r.graca@caldeirapires.pt](mailto:r.graca@caldeirapires.pt)*