

10 ANOS DA LEI 12.529/2011: OS AVANÇOS NO DEBATE QUE RESULTARAM NA INCONTORNÁVEL INTERFACE ENTRE CONCORRÊNCIA E TRABALHO¹

10 Years of law 12.529/2011: the advances that resulted in the inescapable interface between antitrust and labor

Amanda Athayde Linhares Martins Rivera²

Universidade de Brasília (UNB/DF) - Brasília/DF, Brasil

Juliana Oliveira Domingues³

Universidade de São Paulo (USP/SP) - São Paulo/SP, Brasil

Nayara Mendonça Silva e Souza⁴

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG/MG) - Belo Horizonte/MG, Brasil

RESUMO ESTRUTURADO

Contextualização: Historicamente, o direito do trabalho e o direito antitruste mantiveram-se distantes, até que recentes discussões sobre condutas anticompetitivas no âmbito trabalhista começaram a ganhar destaque, sobretudo nos EUA, e em seguida em diversas autoridades de concorrência mundiais.

Objetivo: O presente artigo foca na análise de condutas anticompetitivas, notadamente (i) cartéis de fixação salarial (*wage-fixing cartels*), (ii) acordos de não contratação de trabalhadores (*no poach agreements*), (iii) cláusulas de não concorrência nos contratos de trabalho e (iv) trocas de informações sensíveis entre concorrentes sobre termos e condições de trabalho. Portanto, o presente estudo traz uma abordagem interdisciplinar, atualizada em especial entre 2018 e 2022, com referência às recentes experiências internacionais (OCDE, EUA, UE, Portugal, Holanda, Reino Unido, México, Japão e Hong Kong) e discussões sobre o tema no Brasil.

Editor responsável: Prof. Dr. Luis Henrique Bertolino Braidó, Fundação Getúlio Vargas (FGV/RJ), Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

OCIRD: <https://orcid.org/0000-0001-6085-1446>.

1 **Recebido em:** 04/05/2022 **Aceito em:** 30/05/2022 **Publicado em:** 09/06/2022

2 Professora-Doutora da Universidade de Brasília - UnB. Brasília/DF. **E-mail:** profa.amanda.athayde@gmail.com. **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/3657244167587179>. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-8557-9204>.

3 Procuradora-Chefe do Conselho Administrativo de Defesa Econômica. Professora-Doutora da Universidade de São Paulo - USP. São Paulo/SP. **E-mail:** juliana.domingues@cade.gov.br. **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/6720552935529976>. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-2585-8938>.

4 Professora Titular de Ciências Econômicas na UERJ, doutora em Economia (IE-UFRJ) e mestre em Ciência Política (IUPERJ), Foi Coordenadora de Estudos de Regulação e Mercados da Diretoria de Estudos e Políticas de Estado, Instituições e Democracia do IPEA de 2008 a 2013 e Conselheira do Cade no período de 1996 a 2000. **E-mail:** nayaramendonca@gmail.com. **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/1651577719749537>. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-4130-3860>.



Método: Foi utilizado o método comparativo, em que se buscou avaliar uma grande amostra de casos relacionados à interface entre direito antitruste e direito trabalhista ao redor do mundo, e método exploratório, em que estudos de casos ou artigos sobre o tema foram utilizados.

Resultados: A pesquisa demonstra que o encontro entre direito antitruste e direito do trabalho, há alguns anos considerado improvável, é inescapável.

Conclusões: As autoras concluem que a interface entre antitruste e trabalho deve ser um dos grandes desafios do Cade nos próximos 10 anos.

PALAVRAS-CHAVE: Direito Antitruste. Direito do Trabalho. Carteis de fixação salarial. Acordos de não contratar. Cláusulas de não concorrência.

STRUCTURED ABSTRACT

Contextualization: Historically, labor law and antitrust law remained distant, until recent discussions on anticompetitive conduct in the labor field began to gain prominence, especially in the US, and then in several competition authorities worldwide.

Objective: This article focuses on the analysis of anti-competitive conduct, notably (i) wage-fixing cartels, (ii) no poach agreements, (iii) non-compete clauses in and (iv) exchanges of sensitive information between competitors on terms and conditions of employment. Therefore, the present study brings an interdisciplinary approach, updated especially between 2018 and 2022, with reference to recent international experiences (OECD, USA, EU, Portugal, Netherlands, UK, Mexico, Japan and Hong Kong) and discussions on the topic. in Brazil.

Method: The comparative method was used, in which we sought to evaluate a large sample of cases related to the interface between antitrust law and labor law around the world, and the exploratory method, in which case studies or articles on the subject were used.

Results: The research demonstrates that the encounter between antitrust law and labor law, considered unlikely for some years, is inescapable.

Conclusions: The authors conclude that the interface between antitrust and labor should be one of CADE's greatest challenges in the next 10 years.

KEY WORDS: Competition Law. Labor Law. Mergers. Anticompetitive Practices. Wage-Fixing Cartels. No-poach agreements. Non-compete clauses.

Código de classificação JEL: K21

Sumário: 1. Introdução; 2. A direfença do histórico do direito antitruste e do direito trabalhista; 2.1 Breve histórico da discussão nos EUA; 2.2 Breve histórico da discussão em outras jurisdições: Japão, Hong Kong e União e Europeia; 2.3 Breve histórico da discussão no Brasil; 3. Controle de condutas: Interfaces diretas entre o direito antitruste e o direito trabalhista ao redor do mundo; 3.1 O que há de novo sobre cartéis de fixação salarial ("Wage fixing Cartel"); 3.2 O que há de novo sobre acordos de não contratação de trabalhadores ("No Poach Agreements"); 3.3 O que há de novo sobre cláusulas de não concorrência em contratos de trabalho; 3.4 O que há de novo sobre

trocas de informações sensíveis sobre termos e condições de trabalho; 4. Controle de condutas: Interfaces diretas entre o direito antitruste e o direito trabalhista no Brasil; 5. Considerações finais; 6. Bibliografia.

1. INTRODUÇÃO

Se as interfaces entre direito da concorrência e direito trabalhista eram improváveis⁵, tal caminho já se mostra, no período recente, incontornável. De modo a avançar nas discussões apresentadas em estudo preliminar (ATHAYDE; DOMINGUES; SOUZA, 2018) e aproveitando-se dos 10 anos de entrada em vigor da Lei 12.259/2011, o presente trabalho teve como foco aprofundar os argumentos que serviram como molas propulsoras ao encurtamento da distância geralmente estabelecida – em países de cultura greco-romana – entre as áreas do direito antitruste e o direito trabalhista, diante dos desafios transdisciplinares das demandas que surgiram.

Se o tema era pouco debatido no Brasil, vale observar que de 2018 a 2022 este tema evoluiu de forma que as autoras, que acompanham a doutrina e a jurisprudência na OCDE, nos EUA, na UE, e em países como Portugal, Holanda, Reino Unido, México, Japão e Hong Kong, amadureceram reflexões que não são triviais em nossa tradição jurídica. Do ponto de vista acadêmico, em 2022, por exemplo, observamos novas reflexões como a de Hovenkamp (sobre como as condutas anticoncorrenciais podem resultar em restrição de produção que reflete na demanda por mão de obra). Além disso, em maio de 2022 foi publicada uma edição da *Competition Policy International Antitrust Chronicle* inteiramente dedicada ao tema (NO-POACH, 2022).

O presente artigo, portanto, vem a agregar uma discussão importante no contexto de celebração da Lei 12.529/2011 (BRASIL, 2011), assim como atualiza a discussão – com a descrição de novos casos e seus desdobramentos – e confirma a hipótese de que as questões trabalhistas também têm o potencial de afetar e distorcer a concorrência de modo a atrair a competência das autoridades e da análise antitruste no Brasil. Para tanto, na Seção 2 é apresentado o histórico das discussões mais amplas sobre tais interfaces, para que na Seção 3 seja possível aprofundar na descrição de precedentes relacionados a condutas anticompetitivas neste tema. Em seguida, a Seção 4 apresenta os desenvolvimentos recentes no Brasil.

2. A DIFERENÇA DO HISTÓRICO DO DIREITO ANTITRUSTE E DO DIREITO TRABALHISTA

A interdisciplinaridade entre o Direito Antitruste e o Direito Trabalhista avançou muito desde 2018. Nossa análise demonstrará as evoluções recentes nos EUA (2.1), na Europa, no Japão e em Hong Kong (2.2). Em seguida, apresentaremos a evolução que também culminou com o caso mais atual de encontro do direito do trabalho e do direito antitruste no Brasil (2.3).

2.1 Breve histórico da discussão nos EUA

Conforme buscamos remontar em estudo preliminar de 2018 (ATHAYDE; DOMINGUES; SOUZA, 2018), do ponto de vista histórico, nos EUA, nas décadas de 50 e 60, o encontro do direito trabalhista

5 As primeiras reflexões das autoras a respeito do tema foram realizadas em 2018 (ATHAYDE; DOMINGUES; SOUZA, 2018)



com o direito antitruste esteve centrado na concentração do poder econômico identificado dentro dos sindicatos (FORDHAM LAW REVIEW, 1962). Na década de 70, passou-se a debater que seus objetivos eram opostos, sendo que, naquele tempo, já se sustentava a existência de sobreposição entre as regras trabalhistas e as de direito antitruste (ANTOINE, 1976, p. 630). Uma análise interdisciplinar mais específica dessas áreas só começou a ser realizada, então, a partir da década de 90⁶.

Em um contexto de abertura comercial, o direito antitruste tendia a ver como secundárias tanto a questão da mobilidade do empregado no mercado de trabalho quanto a possibilidade de colusão entre empregadores para a diminuição dos salários dos empregados ou para a fixação de termos contratuais. Segundo Naidu, Posner e Weyl (2018, p. 25), como as ações antitruste relativas ao mercado de trabalho eram menos frequentes, foi reforçada a premissa dos economistas de que os mercados de trabalho são normalmente competitivos.

Entre 2016 e 2018, notou-se a concentração dos empregadores, o uso intenso de cláusulas de não concorrência, bem como evidências empíricas de que houve uma estagnação dos salários e uma concentração do mercado de trabalho, funcionaram como propulsores da atividade jurídica e regulatória sobre o tema (NAIDU; POSNER; WEYL, 2018, p. 25). Percebeu-se que alguns empregadores têm condições de restringir os salários e a mobilidade de seus empregados.⁷ É nesse contexto que, em maio de 2016, foi publicado em conjunto pelo *Department of Justice* (“DOJ”) e o *Federal Trade Commission* (“FTC”) o “*Antitrust Guidance for HR Professionals*” (Guia Antitruste para profissionais de Recursos Humanos, doravante “Guia Antitruste para RH do DOJ/FTC” (UNITED STATES; DOJ; FTC, 2016). No documento, reconhece-se que na análise antitruste, o direito trabalhista e o mercado de trabalho devem ser analisados como variáveis importantes. Isto porque beneficiam tanto os empregados quanto os consumidores⁸ (U.S. DOJ; FTC, 2016). Ademais, não é preciso que uma prática seja formal para ser investigada (v.g., não há necessidade de estar fixada contratualmente), mas tão somente que seja constatada na prática pelas autoridades antitruste (HOLLAND, 2018, p. 4).

Mais recentemente entre 2018 e 2022, autoridades e especialistas demonstraram estar procurando formas de enfrentar melhor o tema diante de diversos casos finalizados nos últimos anos. Em janeiro de 2020, o FTC organizou um workshop público destinado a determinar se haveria embasamento jurídico suficiente para a promulgação de uma regra da FTC que restringisse o uso de cláusulas de não concorrência em contratos de trabalho (FEDERAL TRADE COMMISSION, 2020). Ademais, em ordem executiva de julho de 2021, o Presidente dos EUA, Joe Biden, tornou-se o primeiro presidente no mundo a comprometer recursos do governo para garantir que as leis antitruste sejam usadas para apoiar os trabalhadores. (POSNER, 2021). Em sua Ordem Executiva para Promoção de Concorrência no Mercado dos EUA, há um destaque específico para o mercado de trabalho. Em seus termos, Biden sugeriu que as autoridades antitruste americanas revisem o Guia Antitruste para RH do DOJ/FTC, e que a Presidente do FTC atue para reduzir o uso injusto de cláusulas de não concorrência ou de outras

6 Encontramos artigo de 1991 que trata das consequências das ações antitruste nos EUA no mercado de trabalho e, por conseguinte, no bem-estar econômico. Veja-se Shughart II e Tollison (1991).

7 Isto se dá, por exemplo, pela via contratual (cláusulas de não concorrência), pela concentração de poder de compra de mão-de-obra (poder de monopólio) ou colusiva (por acordos anticompetitivos entre empregadores), em possível prejuízo à concorrência (NAIDU; POSNER; WEYL, 2018, p. 6-8).

8 Como bem destacado pelo DOJ e pelo FTC, “[...] just as competition among sellers in an open marketplace gives consumers the benefits of lower prices, higher quality products and services, more choices, and greater innovation, competition among employers helps actual and potential employees through higher wages, better benefits, or other terms of employment. Consumers can also gain from competition among employers because a more competitive workforce may create more or better goods and services” (UNITED STATES; DOJ; FTC, 2016).

cláusulas ou acordos que possam limitar a mobilidade dos trabalhadores. (U.S. WHITE HOUSE, 2021).

Vale observar, também, o memorando encaminhado à sua equipe pela presidente da FTC, Lina Khan, em setembro de 2021: novamente o tema do mercado de trabalho foi colocado em evidência. Segundo seus termos, uma abordagem holística deve ser tomada pelo FTC para identificar danos, reconhecendo que ilícitos antitruste e consumeristas prejudicam trabalhadores e negócios independentes, além dos consumidores (UNITED STATES, 2021).

O tema também chama a atenção de autores clássicos do direito concorrencial. Como exemplo recente, veja-se que, em janeiro de 2022, Herbert Hovenkamp publicou estudo em que questiona a representatividade das condutas anticompetitivas no mercado de trabalho na diminuição do bem-estar do trabalhador. Segundo o texto, as condutas anticompetitivas que resultem em restrição do mercado relevante dimensão produto são mais significativas em termos de redução salarial e de tamanho do mercado de trabalho do que aquelas que restringem o mercado relevante dimensão trabalho (HOVENKAMP, 2022, p. 14).

Recentemente, em março de 2022, o Departamento de Tesouro dos EUA, com o apoio do Departamento de Justiça, do Departamento de Trabalho e da *Federal Trade Commission*, editou um novo relatório sobre a concorrência no mercado de trabalho. No documento, é apresentada uma estimativa de que a ausência de concorrência causada pela concentração de empregadores e as práticas anticompetitivas por eles praticadas resultaram em salários aproximadamente 20% mais baixos, condições de trabalho precárias e ausência de promoção para os funcionários. O relatório ainda demonstra que o efeito da falta de poder de barganha do trabalhador (com o declínio da sindicalização, por exemplo) é ainda mais significativo para pessoas socioeconomicamente vulneráveis, como trabalhadores de baixa renda, negros, mulheres e imigrantes. Além disso, para toda a economia, o reflexo é de diminuição da inovação, aumento de preços e menor crescimento econômico. O relatório trata também das políticas do governo Biden para combater o declínio da concorrência no mercado de trabalho, incluindo uma política que favoreça a plena aplicação das leis antitruste nos mercados de trabalho, expandindo as oportunidades de negociação coletiva, aumentando o salário mínimo e estendendo a cobertura do seguro de saúde para aumentar a mobilidade dos trabalhadores (US DEPARTMENT OF TREASURY, 2022, p. 3-4).

2.2 Breve histórico da discussão em outras jurisdições: Japão, Hong Kong e União Europeia

A *Japan Fair Trade Commission* (“JFTC”) elaborou, em 2018, um relatório de um grupo de estudos em Recursos Humanos e Política de Concorrência em que concluiu que obrigações de não concorrência e de confidencialidade, acordos de não contratação e de fixação salarial poderiam ser considerados condutas anticompetitivas segundo o *Anti-monopoly Act*. (JAPAN FAIR TRADE COMMISSION, 2018).

No mesmo ano de 2018, a autoridade de concorrência de Hong Kong publicou um boletim consultivo para profissionais de recursos humanos, em que tratou das condutas de não contratação, fixação de salários e troca de informações sensíveis com potencial anticoncorrencial (HONG KONG COMPETITION COMMISSION, 2018).

Por sua vez, a Comissão Europeia, apesar de ainda não ter atacado diretamente o tema da



interface entre o direito antitruste e o direito do trabalho, nota que os Estados-Membros da União Europeia venham tomando decisões sobre o assunto (como, por exemplo, França, Espanha e Portugal). Os acordos de não contratação são encarados como forma de colusão e têm sido condenados como infrações por objeto proibidas pelas leis antitruste nacionais e pelo artigo 101º do Tratado de Funcionamento da União Europeia (“TFUE”)¹⁰.

Também é importante destacar que, em junho de 2019 e em fevereiro de 2020, o Comitê de Concorrência da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (“OCDE”) organizou dois eventos para discutir o tema da interface entre o direito antitruste e o direito do trabalho, que teria se tornado importante porque a queda dos salários dos trabalhadores aumentou a demanda por reformas nas leis antitruste e gerou um debate sobre quando o exercício do poder de monopólio dos empregadores poderia infringir as leis antitruste.

Em resumo, as conclusões da discussão dos eventos da OCDE foram as seguintes: (i) o poder de monopólio é análogo ao poder de monopólio na medida em que cria ineficiência econômica e uma redução na produção da empresa, levando a salários mais baixos ou piores condições de trabalho para os trabalhadores e a preços mais altos para os consumidores; (ii) estudos recentes conduzidos em países da OCDE (Estados Unidos, Reino Unido, França e Portugal) sugerem que pode haver altos níveis de concentração do lado do empregador em certos mercados de trabalho. Além disso, pesquisas conduzidas nos Estados Unidos sugerem que operações societárias que levam a maiores níveis de concentração podem levar a uma redução no nível de salários ou no aumento de salários para certas categorias de trabalhadores envolvidas; (iii) existem várias maneiras com as quais os empregadores podem descumprir as leis concorrenciais¹¹ e as autoridades de concorrência têm competência para endereçá-las, mesmo que seja concorrente com outros reguladores; (iv) outros fatores podem contribuir para o exercício de poder de monopólio de empregadores além das práticas anti-concorrenciais e das concentrações de mercado, e estas podem ser endereçadas por ações de advocacia da concorrência; (v) as autoridades de concorrência enfrentam desafios na aplicação do direito antitruste aos mercados de trabalho, sobretudo quando o dano ao bem estar do consumidor não pode ser demonstrado relativamente a uma determinada conduta¹², o que restringiu a sua atuação nesta seara até o momento (OCDE, 2021).

9 “1. São incompatíveis com o mercado interno e proibidos todos os acordos entre empresas, todas as decisões de associações de empresas e todas as práticas concertadas que sejam suscetíveis de afetar o comércio entre os Estados-Membros e que tenham por objetivo ou efeito impedir, restringir ou falsear a concorrência no mercado interno, designadamente as que consistam em: a) Fixar, de forma direta ou indireta, os preços de compra ou de venda, ou quaisquer outras condições de transação; b) Limitar ou controlar a produção, a distribuição, o desenvolvimento técnico ou os investimentos; c) Repartir os mercados ou as fontes de abastecimento; d) Aplicar, relativamente a parceiros comerciais, condições desiguais no caso de prestações equivalentes colocando-os, por esse facto, em desvantagem na concorrência; e) Subordinar a celebração de contratos à aceitação, por parte dos outros contraentes, de prestações suplementares que, pela sua natureza ou de acordo com os usos comerciais, não têm ligação com o objeto desses contratos”.

10 Na visão da autoridade de concorrência portuguesa, tais práticas se assemelham a acordos de fixação de preços de compra ou divisão de mercado na compra de insumos, ou até mesmo um cartel de compra (AUTORIDADE DA CONCORRÊNCIA DE PORTUGAL, 2021, p. 23).

11 A OCDE aborda acordos de fixação salarial, de não contratação, ou outros acordos entre competidores para evitar a competição por trabalhadores, cláusulas de não concorrência injustificadas nos contratos de trabalho e recrutamento predatório visando impedir a entrada de concorrentes no mercado (OCDE, 2021, p. 2-3).

12 Professor Hebert Hovenkamp esclarece que a maioria das jurisdições com leis antitruste define seu objetivo – bem-estar do consumidor – como baixos preços ao consumidor. Sugere, entretanto, que uma melhor definição de bem-estar do consumidor viria com a maximização da produção (“output”), que implicaria consequentemente em menores preços (HOVENKAMP, 2021, p. 2).

2.3 Breve Retomada histórica da discussão no Brasil

Quando tratamos do “encontro” do direito trabalhista com o direito antitruste, em 2018, havia pouquíssima discussão sobre o tema mesmo à luz da Lei 12.529/2011 (BRASIL, 2011). Atualmente, como se verá na seção 4, o Brasil já tem o primeiro caso de conduta estritamente ligada a troca de informações sensíveis no âmbito de departamentos de recursos humanos (BRASIL, 2020).

Cientes de que, conforme nossa tradição de análise antitruste no Brasil, a tutela jurídica pode se dar ao menos de três formas distintas¹³: (i) preventivamente, diante de formação de monopsonios, por meio da análise dos atos de concentração, (ii) repressivamente, por meio do controle de condutas anticoncorrenciais consubstanciadas em acordos com concorrentes no mercado de trabalho; e (iii) por meio de instrumentos de *advocacy*, como construção de mecanismos preventivos e de conscientização das empresas e seus funcionários para os efeitos da restrição da concorrência no mercado de trabalho (ATHAYDE; DOMINGUES; SOUZA, 2018, p. 66), e considerando a primeira década de vigor da Lei 12.529/2011, trouxemos uma contribuição neste artigo para as discussões mais recentes sob o ponto de vista do controle de condutas, tanto internacionais (Seções 2.1 e 2.2) quanto nacionais (Seção 2.3).

3. CONTROLE DE CONDUTAS: INTERFACES DIRETAS ENTRE O DIREITO ANTITRUSTE E O DIREITO TRABALHISTA AO REDOR DO MUNDO

Como tratamos em 2018 (ATHAYDE; DOMINGUES; SOUZA, 2018, p. 72-73), a perspectiva do controle de condutas pode ser subdividida em quatro grandes grupos de análise: acordos realizados entre empregadores para fixação de salários dos empregados (“*Wage Fixing Cartels*”) (3.1), acordos para não contratação de empregados (“*No Poach Agreements*”) (3.2) (UNITED STATES; DOJ; FTC, 2016, p. 3).¹⁴

No âmbito da União Europeia, essas condutas são condenáveis pelo artigo 101 do TFUE. Também são objeto de preocupação, pela restrição causada na mobilidade dos empregados; as cláusulas de não concorrência em contratos de trabalho, sobretudo de empregados que não têm acesso a segredo de negócios (3.3); e trocas de informações sensíveis sobre termos e condições de trabalho (3.4). O presente artigo irá atualizar o que tem havido de discussões entre 2018 e o início de 2022, em especial, sobre estas quatro espécies de condutas.

3.1 O que há de novo sobre cartéis de fixação salarial O QUE HÁ DE NOVO SOBRE CARTÉIS DE FIXAÇÃO SALARIAL (“*Wage Fixing Cartels*”)

Como já definimos em 2018 (ATHAYDE; DOMINGUES; SOUZA, 2018, p. 73-75), os cartéis de fixação salarial, ou “*Wage Fixing Cartels*”, podem ser entendidos como acordos realizados entre empregadores para fixação de salários dos empregados. A fixação de faixa salarial com o concorrente, ainda que não se chegue ao valor salarial exato, pode ser considerada como um ilícito antitruste (UNITED

¹³ Ademais, as autoridades trabalhistas podem enfrentar o tema concorrencial por meio da análise casuística da aplicabilidade de cláusulas de não concorrência e de acordos de confidencialidade, por exemplo, em todas as três formas distintas acima mencionadas.

¹⁴ Apesar de haver também distinções e discussões antitruste sobre a diferença entre *employee* e *contractor*, este tipo de análise não é objeto deste artigo. Para aprofundamento nesse tipo de discussão, veja Posner (2020).



STATES; DOJ; FTC, 2016).

Nesse contexto, fazemos breve remissão a alguns casos dos EUA, especialmente a partir da década de 90, que reforçam a compreensão das autoridades americanas sobre o tema. Mencionamos, por exemplo, o caso *U.S. v. Debes Corp*, de 1992, em que o FTC processou administradores de lares de idosos de Rockford, Illinois, que se uniram para impedir que uma empresa de intermediação de trabalho temporário aumentasse o preço dos serviços de seus enfermeiros terceirizados (FTC, 1992). Já o caso *U.S. v. Utah Society for Healthcare Human Resources*, de 1994, envolvia a associação comercial de hospitais do estado de Utah, e a associação profissional de diretores de RH dos hospitais deste estado, além dos hospitais membros destas associações, diante de acordo para estabilização da remuneração paga aos enfermeiros (UNITED STATES, 1994). Em 1995, no caso *U.S. v. Council of Fashion Designers of America*, a FTC coibiu um acordo de preços que visava a diminuição dos valores dos cachês pagos aos modelos em desfiles de moda (FTC, 1995). Ademais, em 2007 o DOJ questionou a conduta da Arizona Hospital and Healthcare Association, que passou a agir em nome da maioria dos hospitais do Arizona para uniformizar os preços pagos por enfermeiras temporárias e suas diárias (NEIDERMEYER, 2018, p. 2). Entre dezembro de 2020 e dezembro de 2021, a Divisão Antitruste do DOJ iniciou cinco processos criminais por suposto conluio no mercado de trabalho, incluindo quatro empresas e nove indivíduos. Em janeiro de 2022, a Divisão Antitruste do DOJ apresentou outra acusação contra quatro gerentes de agências de assistência médica domiciliar por participar de um conluio para suprimir os salários e restringir a mobilidade profissional de trabalhadores essenciais durante a pandemia de COVID-19¹⁵ (US DEPARTMENT OF TREASURY, 2022, p. 54).

Em adição ao que foi apresentado por estas autoras anteriormente (ATHAYDE; DOMINGUES; SOUZA, 2018, p. 73-75), sob a perspectiva europeia, o primeiro caso de fixação salarial ocorreu na Holanda, quando, em 2010 foi objeto de condenação com base nas leis antitruste. Um acordo entre 15 hospitais relacionado a condições de emprego e formação de médicos anestesistas e assistentes de operação previa que o valor do pagamento de horas extras desta classe de funcionários seria de até 75% do salário por hora¹⁶. Os hospitais foram condenados por violação por objeto da legislação antitruste holandesa no caso da fixação salarial (AUTORIDADE DA CONCORRÊNCIA DE PORTUGAL, 2021, p. 25).

Em 2016 e 2017, as autoridades de concorrência do Reino Unido, da França e da Itália investigaram acordos de fixação de preços no setor da moda. Os acordos envolviam a fixação da remuneração das modelos e das comissões das agências e foram condenados pelas leis de concorrência dos países membros e pelo artigo 101 do TFUE (AUTORIDADE DA CONCORRÊNCIA DE PORTUGAL, 2021, p. 43).

Em Portugal, a autoridade antitruste recomendou à Federação Portuguesa de Portugal, em junho de 2020, que se abstinhasse de impor um limite ao valor total da massa salarial de cada clube participante da liga feminina (AUTORIDADE DA CONCORRÊNCIA DE PORTUGAL, 2021, p. 42).

O caso mais recente de condenação por acordos de fixação salarial ocorreu no México. A Comissão Federal de Concorrência Econômica (“COFECE”) impôs multas de 117,6 milhões de pesos¹⁷ a

15 United States v. Jindal; United States v. Surgical Care Affiliates; United States v. Hee et al.; United States v. DaVita, Inc.; and United States v. Patel et al.

16 Ademais, os hospitais acordaram que não contratariam anestesistas dos outros membros do acordo. Sobre este ponto, a condenação dos hospitais foi de que, apesar de o acordo não tem objetivo de restringir a concorrência, houve este efeito (AUTORIDADE DA CONCORRÊNCIA DE PORTUGAL, 2021, p. 25).

17 Equivalente a R\$46.868.640,00 em 04 de outubro de 2021. Fonte: <https://www.bcb.gov.br/conversao>.

dezessete clubes de futebol de uma liga mexicana, a MX, à Federação Mexicana de Futebol e pessoa físicas. As condutas condenadas envolviam a imposição de limites máximos de salários às jogadoras, e na segmentação do mercado de jogadores¹⁸. O caso chama a atenção porque, além de causar uma redução artificial dos salários das jogadoras mulheres da Liga MX, ainda ensejou um recrudescimento da diferença salarial já latente entre gêneros, sem qualquer justificativa razoável (COFECE, 2021).

Os casos acima nos ensinam que os casos de cartéis de fixação salarial, ou “*wage-fixing cartels*” foram fruto de trocas de informações, acordos ou até mesmo negociação conjunta de associações de empregadores (inclusive no ramo futebolístico), visando a uniformização da remuneração paga aos empregados. Vê-se que as condutas prejudicaram especialmente os trabalhadores temporários, que, em tese, teriam maior mobilidade entre empregadores. Chama a atenção o caso de fixação salarial de jogadoras de futebol, que indica incentivos à desigualdade de gênero entre homens e mulheres, sobretudo no tocante às remunerações das trabalhadoras.

3.2 O que há de novo sobre acordos de não contratação de trabalhadores (“*No Poach Agreements*”)

Como definimos em 2018 (ATHAYDE; DOMINGUES; SOUZA, 2018, p. 75-79), “*No Poach Agreements*” podem ser entendidos como acordos para não contratação de empregados de outra empresa concorrente no mesmo mercado relevante na dimensão trabalho, mesmo que estas não sejam concorrentes na dimensão produto¹⁹ (UNITED STATES; DOJ; FTC, 2016, p. 3). Esses acordos podem ser implementados de diversas maneiras, tais como: i) não oferta do emprego, ii) monitoramento e repasse de informações sobre ofertas de emprego, iii) não apresentação de contraproposta a ofertas de emprego, e iv) negativa de seleção e recrutamento de um empregado de um concorrente.

Vale destacar que os acordos de no-poach também podem estar inseridos no contexto de um contrato de franquia. Restaurantes *fast-food* como Carl’s Jr. Burger King, Pizza Hut, Domino’s e McDonald’s têm - ou tinham - cláusulas de *no-poach* em seus contratos com os franqueados. Também entre as franquias das academias de ginástica Curves e Anytime Fitness vigora esse tipo de cláusula contratual. Como exemplo, temos uma ação coletiva proposta por empregados da franquia de hambúrguerias Carl’s Jr em 2017. Estes empregados questionavam uma cláusula contratual imposta pelo franqueador a seus franqueados impedindo que estes contratem supervisores de outros restaurantes (HELTZER; DUBROW; STRIMEL, 2017).

Considera-se em alguns casos a existência de razoabilidade como ocorreu no caso *Eichorn v. AT&T*, de 2001, em que foi realizado um acordo para não contratar empregados no contexto de um desinvestimento. O tribunal julgou a cláusula válida, por ser acessória à venda dos negócios e pela razoabilidade do escopo e da duração (profissionais mais qualificados e estratégicos para as empresas, em um período de tempo determinado) (U.S. COURT OF APPEALS FOR THE THIRD CIRCUIT, 2001). Portanto, é importante que os acordos de não contratar, no contexto de atos de concentração, sejam limitados em duração (da *due diligence* até um período razoável após a consumação do negócio) e

18 Um “acordo de cavalheiros” entre os clubes fazia com que os clubes tivessem que obter autorização do clube anterior do jogador antes de fazer uma oferta a ele, além de ter que pagar para o clube anterior em caso de contratação (COFECE, 2021).

19 Nos termos do Guia Antitruste para RH do DOJ/FTC, “é provável que um indivíduo viole as leis antitruste se ele ou ela concordar com indivíduo(s) de outra empresa em negar o assédio ou a contratação de funcionários da outra empresa. Tradução livre do original: “*an individual likely is breaking the antitrust laws if he or she agrees with individual(s) at another company to refuse to solicit or hire that other company’s employees*”. (U.S. DOJ; FTC, 2016, p. 3)

no seu escopo, i.e. os profissionais visados (LINDSAY; STILSON; BERNHARD, 2016, p. 12).

Nos EUA, em 1957, o caso *Union Circulation Company v. FTC* tratou da contratação de vendedores de assinaturas de revistas porta-a-porta, cujo trabalho era intermediado por agências de terceirização. Os casos interdisciplinares entre direito do trabalho e direito antitruste se tornaram mais emblemáticos ao envolverem seis empresas de alta tecnologia (Adobe, Apple, Google, Intel, Intuit e Pixar).²⁰

Em adição ao que foi apresentado por estas autoras anteriormente (ATHAYDE; DOMINGUES; SOUZA, 2018, p. 73-75), menciona-se que na Espanha, em 2010 e 2011 a autoridade de concorrência condenou dois carteis que envolviam acordos de não contratação: um no mercado de empresas transportadoras de mercadorias e outro na venda de produtos para cabeleireiros tradicionais (AUTORIDADE DA CONCORRÊNCIA DE PORTUGAL, 2021, p. 23-24).

Em 2012, novamente nos EUA, a eBay também foi processada por acordos de “no-poach” ou “no cold-calling” celebrados com a Intuit ²¹(U.S. v. eBay, Inc.). No acordo informal realizado entre executivos sêniores, entre 2006 e 2011, as empresas acordavam não recrutar empregados uns dos outros, mesmo se procurados pelos funcionários da concorrente. Esses acordos não eram públicos, nem mesmo para os empregados das duas empresas (UNITED STATES, 2014). Após as ações propostas pelo DOJ, várias ações privadas de reparação de danos contra as empresas de tecnologia (Adobe, Apple, Google, Intel, Intuit e Lucasfilm) se seguiram, tendo se concluído que os acordos secretos combatidos pelos casos prejudicaram a competição entre empregados qualificados dessas empresas, diminuindo sua mobilidade. Intuit, Lucasfilm e Pixar celebraram acordos no valor de 20 milhões de dólares, e as demais empresas fizeram acordo no montante de 415 milhões de dólares para a reparação de danos causados pela conduta praticada (LINDSAY; STILSON; BERNHARD, 2016, p. 6-7).

Em 2015, uma empresa de suporte de TI (Gemicro) entrou em acordo com a autoridade de concorrência da Croácia para encerrar um processo em que era acusada de abuso de posição dominante. Segundo a denúncia, a empresa só firmava contratos de prestação de serviços caso seus contratantes aceitassem obrigações suplementares em que eram proibidos de contratar ex-funcionários da Gemicro que atualmente estivessem trabalhando em seus concorrentes. (OCDE, 2019, p. 2).

Em 2017, o DOJ investigou as empresas *Knorr-Bremse* (“Knorr”) e *Westinghouse Air Brake Technologies* (“Wabtec”) pelos acordos de não contratar profissionais do mercado de suprimentos fer-

20 Os casos, genericamente intitulados “high-tech employees”, tratam da investigação iniciada pelo DOJ com relação a cinco acordos bilaterais que supostamente impediam as empresas de tecnologia envolvidas de contratar funcionários extremamente qualificados no setor de tecnologia umas das outras (United States v. Adobe Systems, Inc., et al.) (UNITED STATES, 2011). Segundo a investigação iniciada em 2010, não havia qualquer justificativa razoável de colaboração entre as empresas sem o conhecimento de seus empregados. (NEIDERMEYER, 2018, p. 3). Nestes casos, não houve alegação de que os produtos ou serviços oferecidos pelas empresas competiam entre si, mas sim que os acordos resultaram em diminuição das oportunidades de carreiras dos profissionais de alta tecnologia e, por conseguinte, impactavam em seus salários de modo não razoável (LINDSAY; STILSON; BERNHARD, 2016, p. 6). No ano de 2010, o DOJ abriu nova investigação contra as empresas Lucasfilm e Pixar (United States v. Lucasfilm Ltd.). As empresas acordaram entre si, sem informar aos seus empregados, que (i) evitariam oferecer empregos a funcionários uma da outra; (ii) informariam eventual oferta de trabalho a um empregado da concorrente e (iii) não tentariam cobrir uma possível contraproposta. Tais acordos foram entendidos como restrições horizontais entre competidores diretos no mercado de trabalho, que deveriam ser considerados ilegais *per se*. O caso foi encerrado em 2011, com um acordo entre o DOJ e Lucasfilm, impedindo-a de celebrar acordos anticompetitivos com consequências no mercado de trabalho (UNITED STATES, 2010).

21 A Intuit não foi processada no caso em questão por já ter assinado acordo para cessar a prática de *no-poach* em 2011 no caso United States v. Adobe Systems.

roviários.²² No mesmo ano, a Autorité de la Concurrence na França condenou um grupo de empresas e um sindicato setorial por um cartel que envolvia, entre outras práticas, um acordo relacionado à política de recrutamento das empresas, em que os membros orientavam seus profissionais de recursos humanos e recrutadores externos a não procurar funcionários de empresas que fizessem parte do cartel²³(AUTORITÉ DE LA CONCURRENCE, 2017, p. 45).

Em 2019, o DOJ, nos EUA, manifestou-se em uma ação coletiva iniciada por uma professora da Faculdade de Medicina da Duke University, que denunciou a existência de um acordo de não contratação de professores de medicina entre esta universidade e a University of North Carolina. (U.S. DISTRICT COURT FOR THE DISTRICT OF MIDDLE DISTRICT OF NORTH CAROLINA, 2019) A manifestação do DOJ foi no sentido de que o acordo configuraria um ilícito concorrencial *per se*. O processo foi encerrado em acordo em que a professora recebeu indenização da Duke University que se comprometeu a não mais praticar acordos de não contratação (AUTORIDADE DA CONCORRÊNCIA DE PORTUGAL, 2021).

No início de 2021, o DOJ iniciou a primeira acusação criminal relacionada a acordos *no-poach*, contra a empresa Surgical Care Affiliates, que atua no mercado de operação de atendimento médico ambulatorial nos EUA. Segundo a acusação, a empresa acordou com seus concorrentes em não contratar profissionais sêniores entre si e possuía, inclusive, uma “lista de quem não chamar” direcionada aos recrutadores. (U.S. DISTRICT COURT FOR THE NORTHERN DISTRICT OF TEXAS DALLAS DIVISION, 2021, p. 5) Em abril de 2022, o DOJ enfrentou duas derrotas em julgamentos com júris em acusações criminais relacionadas à conduta de *no-poach*. A primeira, no Colorado, foi contra a empresa de tratamento renal DaVita, que era acusada de ter acordo com seus concorrentes para evitar a contratação de seus profissionais sêniores. A segunda foi relacionada a uma empresa de fisioterapia do Texas, Integrity Home Therapy, que teria acordado com concorrente para redução de remunerações pagas a seus fisioterapeutas e assistentes de fisioterapia. Em ambos os casos, o júri reconheceu a existência de condutas antitruste, mas não as considerou uma infração criminal (DOJ LOSES TWO CRIMINAL ANTITRUST LABOR TRIALS, 2022).

Regra geral, os *no-poach agreements* vêm sendo considerados ilegais *per se* nos EUA. Na Europa, por sua vez, os acordos de não contratação são atacados sob a ótica do direito nacional antitruste dos Estados-Membros da União Europeia e também sob o artigo 101 do TFUE (AUTORIDADE DA CONCORRÊNCIA DE PORTUGAL, 2021).

3.3 O que há de novo sobre cláusulas de não concorrência em contratos de trabalho

Conforme indicamos em estudo anterior (ATHAYDE; DOMINGUES; SOUZA, 2018, p. 79-80), nos EUA, cláusulas de não concorrência têm gerado discussões há mais de 600 anos. Quando presentes nos contratos de trabalho, historicamente eram permitidas, desde que razoáveis em seu escopo e duração. Esse tipo de cláusula é tipicamente justificada pelo investimento em capital humano realizado pelo empregador em relação ao empregado. Caso uma cláusula de não concorrência seja incluída no

22 As empresas firmaram acordo com o DOJ, em que não assumiram a ilicitude das condutas, mas concordaram em cessar a prática. Em contrapartida, o DOJ deixou de processar as empresas tanto civil como criminalmente, o que não impediu o ajuizamento de ação coletiva proposta por empregados das duas empresas. Segundo os termos dessa ação privada de reparação de danos, tais acordos de “*No Poach*” teriam causado a diminuição da remuneração dos empregados, limitado a mobilidade dos empregados e impedido a inovação (KNORR AND WABTEC EMPLOYEES..., 2018).

23 Inclusive contratos entre uma das empresas praticantes do cartel e recrutadores externos (*headhunters*) previa que funcionários de determinada empresa não poderiam ser recrutados (AUTORITÉ DE LA CONCURRENCE, 2017, p. 45).

contrato de trabalho, esta aumentaria o incentivo do empregador de compartilhar segredos de comércio e prover treinamentos caros para seus funcionários, gerando, portanto, eficiências para toda a economia (DÉCHAMPS *et al.*, 2020, p. 7).

A questão é que muitas dessas cláusulas só são apresentadas aos trabalhadores após o aceite da proposta de emprego, aumentando a chance de sua assinatura e diminuindo o poder de barganha do empregado em sua negociação. Essa prática é proibida em países como França e Alemanha (DÉCHAMPS *et al.*, 2020, p. 8). Nos EUA, a proibição dessas cláusulas ocorre, com nuances diferentes em leis que já entraram ou vão entrar em vigor nos estados da Califórnia (2020), Distrito de Columbia (2021), Oregon (2021), Nevada (2021), Illinois (2022) (COX *et al.*, 2021).

Em agosto de 2016, a Casa Branca emitiu relatório em que apontou cinco principais problemas identificados nas cláusulas de não concorrência²⁴ recomendando aos empregadores²⁵ que: (i) fossem banidas as cláusulas de não concorrência para certas categorias de empregados; (ii) melhorassem a transparência; (iii) fornecessem contrapartida para além da manutenção de emprego para trabalhadores que assinem acordos de não concorrência. Em adição, foi incentivado aos empregadores a elaboração de contratos executáveis, desencorajando o uso de cláusulas inexecutáveis com o objetivo de coação do empregado supostamente desinformado da ilegalidade (ERNST, 2018, p. 1). No mesmo ano nos Estados Unidos, a empresa Law360 fez um acordo com o Procurador Geral de Nova York para liberar todos os seus executivos de cláusulas de não concorrência (BRASS *et al.*, 2020, p. 26).

Em 2017 a Comissão Europeia condenou a *International Skating Union* (“ISU”) por violação do artigo 101 do TFUE. A ISU impôs penalidades severas a atletas que participassem de competições não autorizadas por ela, de forma semelhante a uma cláusula de não-concorrência (DÉCHAMPS *et al.*, 2020, p. 8)²⁶ Em 2018, novo acordo foi feito com o Procurador Geral de Nova York sobre cláusulas de não concorrência, desta vez pela empresa WeWork, que liberou 1.400 empregados em todos os Estados Unidos dessas cláusulas e estreitou o escopo de centenas de outros empregados. Em 2019, novo acordo, desta vez com o Procurador Geral do estado de Illinois, proibiu a empresa Check into Cash de incluir esse tipo de cláusula para contratos com trabalhadores de lojas (BRASS *et al.*, 2020, p. 26).

As cláusulas de não concorrência foram objeto importante de discussão nas primárias presidenciais de 2020 do Partido Democrata nos Estados Unidos (DÉCHAMPS *et al.*, 2020, p. 6-8). A Ordem Executiva de 2021 da Casa Branca encoraja que o FTC atue editando regras que impeçam condutas que restrinjam a mobilidade de empregados no mercado de trabalho, sobretudo as cláusulas de não concorrência. No mesmo sentido, a nova Presidente do FTC, Lina Khan, afirma que certos termos contratuais, sobretudo aqueles impostos, constituem métodos desleais que podem prejudicar trabalhadores (UNITED STATES, 2021).

3.4 O que há de novo sobre trocas de informações sensíveis sobre termos e condições de

24 Segundo os termos do documento, tais seriam os principais problemas: (i) imposição da cláusula ao empregado em contratos de adesão; (ii) menor poder de barganha dos empregados após aceitar um novo emprego; (iii) falta de compreensão dos empregados de como são executáveis os acordos de não concorrência e as suas implicações; (iv) ausência de contrapartida adicional aos empregados, isto é, ao admitir a cláusula não há nada a não ser a promessa de continuar com seus empregos; (v) imposição de contratos bem mais amplos fixados pelos empregadores, com a confiança de que os tribunais irão “corrigi-los” em um possível processo judicial (UNITED STATES; WHITE HOUSE, 2016). Ou seja, os aspectos listados acima denotam evidente assimetria de informação entre empregados e empregadores em suas relações contratuais.

25 *Office of the Press Secretary, the White House, State Call to Action on Non-Compete Agreements* (October 25, 2016).

26 Veja-se mais sobre o tema em Athayde, Domingues e Souza (2018, p. 79-80).

Como já trouxemos em 2018 (ATHAYDE; DOMINGUES; SOUZA, 2018, p. 80-81), nos EUA as trocas de informações sensíveis sobre termos e condições de emprego são objeto de análise pela regra da razão, diferentemente dos acordos realizados entre empregadores para fixação de salários dos empregados (“*Wage Fixing Cartels*”) e dos acordos para não contratação de empregados (“*No Poach Agreements*”), que, conforme apresentado acima, geralmente são considerados ilegais per se.²⁷ Em adição, a OCDE apontou em 2020 que “as autoridades de concorrência mundiais tomaram poucas ou nenhuma ação para endereçar monopsonio do trabalho e para garantir a competição em mercados relevantes na dimensão trabalho” (OCDE, 2020, p. 55). Foi sugerido, em 2019, que as autoridades deveriam garantir o status de trabalhador para grupos que estão na “zona cinzenta” entre empregado e autônomo, permitindo que negociem coletivamente com forma de resolver o poder de monopsonio entre empregadores (OCDE, 2020, p. 44).

Além disso, a autoridade de concorrência portuguesa lançou recentemente, em setembro de 2021, um “Guia de Boas Práticas - Prevenção de Acordos Anticoncorrenciais nos Mercados de Trabalho” (“Guia de Portugal”). Nos termos do Guia de Portugal, 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 e acordo de não solicitação. O Guia de Portugal recomenda que as empresas eliminem políticas de recrutamento ou definição de condições salariais que envolvam acordos com outras empresas fora de contextos legítimos (AUTORIDADE DA CONCORRÊNCIA DE PORTUGAL, 2021b).

3.5 Contexto da pandemia

A pandemia trouxe enormes incertezas para os empregadores em termos de tratamento com os funcionários (políticas de *home-office*, licenças para tratamento da COVID-19 e outras doenças relacionadas, controle de jornada, testagem e vacinação, etc). Nesse sentido, aumentaram as trocas de informações e a colaboração entre empresas relacionadas a estes e outros temas. Para endereçar o assunto, DOJ e FTC emitiram em 2020 um comunicado antitruste conjunto relacionado ao COVID-19, esclarecendo as formas de cooperação que as empresas, inclusive concorrentes, poderiam colaborar neste momento singular. Alguns dos exemplos fornecidos foram: colaboração em pesquisa e desen-

27 Nos termos do Guia Antitruste para RH do DOJ/FTC, as empresas não devem trocar informações sobre sua política de recrutamento de empregados e/ou salários e outros benefícios praticados (planos de saúde, estacionamento, auxílio-alimentação ou refeição, auxílio-moradia, auxílio-transporte, entre outros). As trocas de informações são consideradas lícitas se preencherem algumas condições, ou seja, quando: (i) forem realizadas por uma terceira parte neutra; (ii) envolverem dados antigos; (iii) houver uma junção das informações para proteção da identidade das fontes; (iv) existirem fontes suficientes agregadas para prevenir que competidores possam identificar qual seria a fonte em particular de cada uma das informações; (v) relacionadas a uma *due diligence* prévia a um ato de concentração, com precauções prévias a serem tomadas para evitar compartilhamento de informações. Por sua vez, as trocas de informações sensíveis sobre termos e condições de emprego são consideradas potencialmente ilícitas se forem periódicas e, especialmente, se tiverem o efeito de diminuir o valor dos salários (UNITED STATES; DOJ; FTC, 2016). Quanto ao item (v), tem-se que o impedimento de compartilhar informações não afeta o direito das empresas de reunir informações sobre empresas-alvo em operações de fusões, aquisições ou incorporações, desde que sejam tomadas as devidas precauções para o compartilhamento de informações, evitando o *gun jumping*. Tal compartilhamento é inclusive esperado, uma vez que o comprador precisa ter acesso aos custos com funcionários da empresa-alvo. A troca de informações sensíveis sobre termos e condições de trabalho pode representar uma conduta anticompetitiva no contexto em que é usada por empregadores para diminuir e uniformizar salários de determinada categoria de empregados. Existem exceções a essa proibição, quais sejam (i) um contexto de ato de concentração ou (ii) tratamento específico prévio para retirar da informação o potencial de causar colusão.

volvimento; compartilhamento razoável de conhecimento técnico, compartilhamento de informações sobre parâmetros de protocolos médicos clínicos, acordos de compra conjunta de insumos médicos, entre outros. (UNITED STATES; DEPARTMENT OF JUSTICE, 2020). Ademais, a pandemia reforçou a competição por trabalhadores da linha de frente do combate ao COVID-19, motivo pelo qual DOJ e FTC emitiram nota em abril de 2020 informando que “aplicaria as leis antitruste [dos Estados Unidos] contra aqueles que visassem explorar a pandemia para engajar em condutas anticompetitivas no mercado de trabalho” (UNITED STATES; DEPARTMENT OF JUSTICE, 2020).

O DOJ e o FTC estão trabalhando para atualizar o Guia de RH de 2016, após casos recentes e pesquisas que mostraram que o compartilhamento de informações, principalmente em mercados concentrados, pode ter efeitos anticompetitivos potencialmente significativos, mesmo quando supostamente anonimizados. (U.S. DEPARTMENT OF TREASURY, 2022, p. 56).

No Brasil, o artigo 14 da Lei 14.010/2020 abrangeu o regime concorrencial em período de pandemia, incluindo algumas exceções. O CADE, por sua vez, emitiu uma Nota Informativa Temporária sobre Colaboração entre Empresas para Enfrentamento da Crise de COVID-19 (“Nota Informativa”) “com o objetivo de fornecer orientações sobre procedimentos aos quais agentes econômicos poderão recorrer para receber um pronunciamento do CADE acerca da adoção de estratégias voltadas ao combate da crise, e garantir o cumprimento da Lei nº 12.529/2011, de 30 de novembro de 2011”. A Nota Informativa não trata especificamente de trabalho ou emprego, mas orienta que concorrentes que queiram colaborar entre si respeitem diretrizes de escopo, duração, território e, governança, transparência e boa-fé na celebração de acordos com concorrentes no âmbito da pandemia. Ademais, a nota informa que, caso haja necessidade de troca de informações concorrencialmente sensíveis para se atingir os fins desejados pela colaboração frente à pandemia, deve ser organizado um grupo desvinculado das empresas concorrentes que possa acessar as informações e realizar seu tratamento (Cade, 2020b, p. 4-6).

A União Europeia também divulgou comunicado sobre o tema em 2020, em que ressalta que pode haver troca de informações entre empresas para fins e combate à pandemia, mas que estas, quando concorrencialmente sensíveis, devem ser agregadas (COMISSÃO EUROPEIA, 2020, p. 3).

4. CONTROLE DE CONDUTAS: INTERFACES DIRETAS ENTRE O DIREITO ANTITRUSTE E O DIREITO TRABALHISTA NO BRASIL

Diante do exposto a respeito da experiência nos demais países, sobretudo a mais recente, serão apresentadas perspectivas para o Brasil – atualizadas em relação às nossas análises de 2018 (ATHAYDE; DOMINGUES; SOUZA, 2018, p. 82-85), envolvendo especificamente a persecução de condutas anticompetitivas envolvendo o direito trabalhista. Ainda que questões mais complexas não tenham sido enfrentadas de modo definitivo no Brasil, há processos administrativos nos quais o Cade enfrentou o tema de modo coadjuvante²⁸, bem como caso recente que trata apenas dessa interface

28 No Processo Administrativo n. 08012.003021/2005-72, o Cade investigou um suposto cartel em licitações públicas e privadas para contratação de serviços de tecnologia da informação. Um dos acertos entre os concorrentes, membros de um sindicato patronal, era a “política de ‘respeitar’ o funcionário da empresa concorrente, por meio da não realização de ofertas para trabalho, conduta essa que poderia impor condições artificiais para o mercado de trabalho para as empresas prestadoras de serviços de tecnologia da informação”. Trata-se, ao nosso ver, de conduta assemelhada à prática de *No Poach Agreements*. Também houve alegação de existência de acordo de não contratar empregados de concorrentes no Processo Administrativo n. 08012.002812/2010-42, que investigou cartel no mercado de distribuição de recarga eletrônica de celulares pré-pagos. Sobre

entre antitruste e trabalho.

No ano de 2020, o Cade iniciou a primeira grande investigação relacionada a departamentos de recursos humanos no Brasil, após celebração de acordo de leniência. Nesta, 37 empresas do setor de saúde do estado de São Paulo são investigadas pela possível prática de condutas anticompetitivas incluindo acordos de fixação de remuneração e acordos de não contratação de trabalhadores, assim como trocas de informações concorrencialmente sensíveis relacionadas a salários, benefícios e compensações em geral. As trocas de informações e acordos ocorriam por meio do grupo “MedTech” entre 2009 e 2018, cujo objetivo era “promover a troca de experiências, tendências de mercado e informações sensíveis principalmente relacionadas à gestão de pessoas e ao departamento de RH (remuneração/bonificação de funcionários, além de outros benefícios), a fim de apoiar o processo de tomada de decisão das Participantes da Conduta Relatada nas suas respectivas atividades corporativas voltadas ao ambiente do Mercado de Trabalho Afetado (i.e., temas que permeiam decisões referentes a contratação, remuneração e manutenção de funcionários)”. (Cade, 2021, p. 44).

A Superintendência Geral do Cade, no Despacho de Instauração do Inquérito Administrativo, decidiu pela instauração de Inquérito Administrativo para apuração de condutas anticompetitivas nos termos do art. 36, incisos I a IV c/c §3º, inciso I, alíneas “a”, “b”, “c” e “d”, e inciso II da Lei 12.529/2011, nos termos dos arts. 13, III, 49 e 66, caput e §10, e seguintes da Lei nº 12.529/2011²⁹ (Cade, 2020). Assim, nota-se que em seu decenário a Lei 12.529/2011 apresenta-se como instrumento válido e passível de aplicação para as questões que envolvem *labor markets* quando há trocas de informações sensíveis entre concorrentes relacionadas à gestão de pessoas e ao departamento de RH.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em todo mundo, o desenvolvimento dos assuntos relacionados a direito concorrencial e direito trabalhista pela doutrina e jurisprudência demonstra que os fatores trabalhistas de fato ganharam cada vez mais importância na análise concorrencial³⁰. Isto não foi diferente no Brasil.

trocas de informações concorrencialmente sensíveis, o primeiro caso foi o PA n. 08700.006386/2016-53, envolvendo o mercado independente de peças automotivas de reposição. A conduta envolvia, supostamente, o compartilhamento de informações relevantes na configuração de estratégia empresarial, tais como a estrutura comercial; número de representantes e seus salários/benefícios. (Cade, 2016) Ainda, vale mencionar um PA em curso no Cade que abordou variáveis de RH que surgiram da denúncia feita pelo Nubank contra os cinco principais bancos do país: Itaú, Bradesco, Santander, Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil. Neste caso o Nubank alega que o Itaú teria praticado assédio aos seus funcionários estratégicos da área de tecnologia.

29 Em 2018, em nosso primeiro artigo sobre o tema, inclusive citado no Anexo da Nota Técnica de Instauração do Inquérito Administrativo em questão, entendemos que “O Cade, num possível caso de acordo entre concorrentes para restrição do mercado de trabalho, poderia enquadrar referida conduta em seu artigo 36, incisos I ou III. O inciso III, aumento arbitrário de lucros, poderia ser justificado pela diferença existente entre o valor justo que deveria ser pago de salário ao empregado de um mercado afetado pela conduta e o valor efetivamente pago, fruto desse arranjo entre concorrentes. Já o enquadramento no inciso I deveria considerar que o mercado em que a livre concorrência afetada é no mercado de trabalho dos profissionais de determinada função. Também é possível que seja vista essa prática como uma conduta comercial concertada nos termos do inciso II do § 3º do art. 36 da Lei n. 12.529” (ATHAYDE; DOMINGUES; SOUZA, 2018, p. 83-84).

30 As empresas norte-americanas vêm buscando se adequar à nova política antitruste em cinco frentes: (i) revisão de compliance antitruste do nível de informação trocada em associações de RH às quais pertença e dos pedidos de *benchmarking*; (ii) revisão de políticas de contratação e trocas de informações sobre Recursos Humanos; (iii) percepção de que é estranho que o mercado tenha uma mesma prática de contratação, solicitação ou troca de informações de RH; (iv) treinamentos regulares de pessoal para os empregados da área de Recursos Humanos para identificar como cumprir as normas antitruste e saber identificar quais são seus competidores diretos por pessoal; (v) treinamento de todo Jurídico (advogados trabalhistas, de M&A, contratuais) da empresa para entendimento da legislação antitruste (NEIDERMEYER, 2018, p. 8-10).



A abertura do primeiro grande processo administrativo, em 2020, que investiga supostas práticas envolvendo departamentos de recursos humanos, reforça nossa hipótese, aventada em 2018, de o Cade por meio da Lei 12.529/2011 ter capacidade técnica e instrumental passível de investigação de condutas relevantes.

Da mesma forma, diante do enfoque crescente em acordos de *no-poach*, os empregadores devem considerar a adoção ou implementação de melhores práticas. Ainda que o arcabouço legislativo atual alcance as condutas anticompetitivas analisadas, entende-se que um eventual guia pode ser útil no futuro para aproximar ainda mais as áreas jurídicas que sempre foram vistas como estanques pelo ensino jurídico tradicional³¹, a exemplo do que foi realizado nos Estados Unidos, na OCDE e em Portugal. Este ponto é relevante já que podem ser aduzidos, como argumento de defesa nos processos administrativos instaurados pela autoridade antitruste, que não havia clareza sobre a ilicitude dessas práticas por quem não tem afinidade com o direito concorrencial.

Registre-se, ainda, posição no sentido de que o Cade possui, de fato, competência para analisar essas possíveis práticas anticompetitivas. No caso das infrações de cartéis de fixação salarial, de acordos de não contratação de funcionários e de trocas de informações sensíveis sobre termos e condições de trabalho, o enquadramento é possível com base no art. 36, §3º, incisos I e II da Lei 12.529/2011. Por sua vez, no caso das cláusulas de não concorrência em contratos de trabalho, caso não realizadas de modo coordenado, poderia ser consideradas condutas unilaterais, ainda assim passíveis de enquadramento nos incisos III, IV e/ou V do §3º do art. 36 da Lei 12.529/2011. Neste último caso, porém, haveria uma discussão sobre os efeitos da prática, que podem ser bastante difíceis – ou até mesmo impossíveis – de prova para a autoridade.

É fato que em mercados em que o trabalho pode ser visto como um insumo preponderante – pela necessidade de extrema qualificação de profissionais e investimento na capacidade intelectual dos empregados – troca de informações de variáveis relacionadas a Recursos Humanos entre empresas, mesmo que não concorrentes, deve ser analisada com cautela tanto em atos de concentração quanto em processos administrativos. Nesse contexto, também as cláusulas de não concorrência devem ser analisadas levando em conta seu potencial restritivo de mobilidade no mercado relevante na dimensão trabalho.

Registre-se uma discussão que pode ser levantada nestes casos: qual seria o melhor remédio a ser aplicado, como sanção a esse tipo de infração? As multas, tradicionalmente privilegiadas pelo Cade, seriam as medidas mais adequadas em caso de uma eventual condenação dos envolvidos? Ou seria o caso de se aplicar, prioritariamente, ou em complementação, uma penalidade não pecuniária prevista no art. 38 da Lei 12.529/2011?³²

31 Das melhores práticas depreendidas da experiência mundial que poderiam ser exploradas num guia do Cade, destacamos algumas: (i) os empregadores deveriam informar e treinar todos os funcionários com responsabilidades no RH para compreender os fundamentos da lei antitruste; (ii) os funcionários não deveriam entrar em acordos escritos ou verbais sobre remuneração (ou outros termos relacionados ao emprego), ou sobre recrutamento de funcionários, com profissionais de empresas concorrentes; (iii) ao compartilhar informações confidenciais de funcionários, quando há uma transação que resulte em Ato de Concentração, as empresas deveriam considerar o uso de um terceiro (agente neutro) para gerenciar a troca de dados, anonimizar os dados (apresentando-os por posição ou de forma agregada) e limitar o acesso a tais dados ou informações; (iv) as empresas deveriam garantir que as disposições de não-concorrência nos documentos da transação estejam adaptadas ao negócio e sejam razoáveis em duração e escopo.

32 Em todo caso, na hipótese de ser celebrado um Termo de Compromisso de Cessação (TCC) nesse tipo de investigação, passa a ser interessante a avaliação de eventual exigência da implementação de um programa de compliance específico para fins de se evitar futuras práticas anticompetitivas, em especial voltadas para o mercado de trabalho.

Tais são as reflexões para o futuro e parte dos desafios que serão enfrentados pela Lei 12.529/2011 e pelo Cade na próxima década.

6. REFERÊNCIAS

ANTOINE, Theodore . J. St. Connell: Antitrust Law at the Expense of Labor Law. **Virginia Law Review**, n. 62, p. 603-631, 1976.

ATHAYDE, Amanda; DOMINGUES, Juliana Oliveira; SOUZA, Nayara Mendonça Silva e. O improvável encontro do direito trabalhista com o direito antitruste. **Revista do IBRAC**, São Paulo, v. 24, n. 2, p. 65-93, 2018.

AUTORIDADE DA CONCORRÊNCIA DE PORTUGAL. **Acordos no mercado de trabalho e política de concorrência**. Lisboa: Autoridade da Concorrência, 2021a.

AUTORIDADE DA CONCORRÊNCIA DE PORTUGAL. **Guia de Boas: Práticas - Prevenção de Acordos Anticoncorrenciais nos Mercados de Trabalho**. Lisboa: Autoridade da Concorrência de Portugal, 2021b.

AUTORITÉ DE LA CONCURRENCE. **Décision n° 17-D-20 du 18 octobre 2017 relative à des pratiques mises en œuvre dans le secteur des revêtements de sols résilients**. Paris: Autorité de la concurrence, 2017.

BRASIL. Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade). **DESPACHO SG INSTAURAÇÃO INQUÉRITO ADMINISTRATIVO Nº 30/2020**. Brasília: Conselho Administrativo de Defesa Econômica, 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011**. Estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência; dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica; altera a Lei nº 8.137, de 27 de dezembro de 1990, o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 - Código de Processo Penal, e a Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985; revoga dispositivos da Lei nº 8.884, de 11 de junho de 1994, e a Lei nº 9.781, de 19 de janeiro de 1999; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2011.

BRASS, Rachel *et al.* **Antitrust Update on No-Poach and Non-Compete Agreement Enforcement**. [S. l.]: Gibson Dunn, 2020. Disponível em: <https://www.gibsondunn.com/wp-content/uploads/2020/02/WebcastSlides-Antitrust-Update-on-No-Poach-and-Non-Compete-Agreement-Enforcement-27-FEB-2020.pdf>. Acesso em: 10 out. 2021.

CADE. **Guia de Remédios Antitruste**. Brasília: Conselho Administrativo de Defesa Econômica, 2018. Disponível em: http://www.cade.gov.br/acesso-a-informacao/publicacoes-institucionais/guias_do_Cade/copy_of_GuiaRemdios.pdf/view. Acesso em: 16 out. 2018.

CADE. **Guia para Análise da Consumação Prévia dos Atos de Concentração Econômica**. Brasília: Conselho Administrativo de Defesa Econômica, 2015. Disponível em: http://www.cade.gov.br/acesso-a-informacao/publicacoes-institucionais/guias_do_Cade/gun-jumping-versao-final.pdf. Acesso em: 16 set. 2018.

CADE. **GUIA PRÁTICO DO CADE - A defesa da concorrência no Brasil**. Brasília: Conselho Administrativo de Defesa Econômica, 2007. Disponível em: http://www.cade.gov.br/acesso-a-informacao/publicacoes-institucionais/documentos-da-antiga-lei/guia_cade_3d_100108.pdf. Acesso em: 19 set. 2018.

CADE. **Nota Informativa Temporária sobre colaboração entre empresas no enfrentamento da crise de Covid-19**. Brasília, Conselho Administrativo de Defesa Econômica, 2020b.



CADE. **NOTA TÉCNICA Nº 12/2018/CGAA2/SGA1/SG/CADE**. Inquérito Administrativo n. 08700.03187/2017-74. Brasília: Conselho Administrativo de Defesa Econômica, 2014. Disponível em: https://sei.cade.gov.br/sei/modulos/pesquisa/md_pesq_documento_consulta_externa.php?DZ2uWeaYicbuRZEFhBt-n3B-fPLlu9u7akQAh8mpB9yM0Ur3G5YApuDmwdqA-gN0OY7RHVE2BI-MZFRoy-gMkMaWhujSckPRxIhW5L-S8R6NMH3IKdduvXuSIMmBFEWCii. Acesso em: 12 jul. 2018.

CADE. **Nota Técnica nº 36/2021/CGAA8/SGA2/SG/CADE**. Brasília: Conselho Administrativo de Defesa Econômica, 2021.

CADE. **NOTA TÉCNICA Nº 54/2015/CGAA8/SGA2/SG/CADE**. Processo Administrativo nº 08700.003187/2017-74. Brasília: Conselho Administrativo de Defesa Econômica, 2014. Disponível em: https://sei.cade.gov.br/sei/modulos/pesquisa/md_pesq_processo_exibir.php?0c62g277GvPsZDAxAO1tMiVcL9FcFMR5Uu-J6rLqPEJuTUu08mg6wxLt0JzWxCor9mNcMYP8UAjTVP9dxRfPBcR_i6sE7OkFJok93LEikHfO95Gv2EzMU-x9eRqF7SgYE7. Acesso em: 13 out. 2021.

CADE. **Processo Administrativo n. 08700.006386/2016-53**. Nota Técnica de Instauração. Brasília: Conselho Administrativo de Defesa Econômica, 2016. Disponível em: https://sei.cade.gov.br/sei/modulos/pesquisa/md_pesq_processo_exibir.php?0c62g277GvPsZDAxAO1tMiVcL9FcFMR5UuJ6rLqPEJuTUu08mg6wxLt0JzWxCor9mNcMYP8UAjTVP9dxRfPBcdosLisLk49jlp0Rhy3QNUZKEc-rcx9oNfcBskOLCbvY. Acesso em: 20 set. 2018.

CADE. **Processo administrativo nº 08012.002812/2010-42**. Brasília: Conselho Administrativo de Defesa Econômica, 2010. Disponível em: https://sei.cade.gov.br/sei/modulos/pesquisa/md_pesq_processo_exibir.php?5LK20PcLJR_ipmIldOEcwJwPucpbCJDecPgMLlCe73jB508ahT9wUzaXUnjAZUJ4XW1x-tu1H5kGUyGvypRMajbuMD5RPkEZci4Rew50iOazXMMhKlVjARby3J2sEOJFm. Acesso em: 17 set. 2018.

COFECE. COFECE sanciona a 17 clubes de la Liga MX, a la Federación Mexicana de Fútbol y 8 personas físicas por coludirse en el mercado de fichaje de las y los futbolistas. **Comisión Federal de la Competencia Económica**, 23 setembro 2021. Disponível em: <https://www.cofece.mx/cofece-sanciona-a-17-clubes-de-la-liga-mx-a-la-federacion-mexicana-de-futbol-y-8-personas-fisicas-por-coludirse-en-el-mercado-de-fichaje-de-las-y-los-futbolistas/>. Acesso em: 04 out. 2021.

COMISSÃO EUROPEIA. **Quadro Temporário para a Análise de Práticas Anti-trust na cooperação entre empresas em resposta a situações de emergência decorrentes do atual surto de COVID-19**. Bruxelas: Comissão Europeia, 2020.

COX, Joyce Ackerbaum *et al.* Are Your Employment Practices Compliant With Antitrust and Non-Compete Laws? **Baker & Hostetler LLP**, 14 jun. 2021. Disponível em: <https://www.bakerlaw.com/alerts/are-your-employment-practices-compliant-with-antitrust-and-non-compete-laws>. Acesso em: 10 out. 2021.

DÉCHAMPS, Pascale *et al.* Labour markets: a blind spot for competition authorities? **Competition Law Journal**, Paris, p. 14, 2020.

DOJ LOSES TWO CRIMINAL ANTITRUST LABOR TRIALS, Stymied by (Lack of) Evidence. **The National Law Review**, 19 abr. 2022. Disponível em: <https://bit.ly/3lWmwub>. Acesso em: 29 maio 2022.

ERNST, D. **Employee Non-Competes – State Law Developments**. ABA Section of Antitrust Law Spring Meeting. Washington, D.C.: [s.n.]. 2018.

FEDERAL TRADE COMMISSION. Non-Competes in the Workplace: Examining Antitrust and Consumer

Protection Issues. **Federal Trade Commission**, 2020. Disponível em: <https://www.ftc.gov/news-events/events-calendar/non-competes-workplace-examining-antitrust-consumer-protection-issues>. Acesso em: 10 out. 2021.

FEDERAL TRADE COMMISSION. **U.S. v. Debes Corporation et al. (Consent Order)**. Washington: FTC, 1992. Disponível em: https://www.ftc.gov/sites/default/files/documents/commission_decision_volumes/volume-115/ftc_volume_decision_115_january_-_december_1992pages_670-773.pdf. Acesso em: 17 set. 2018.

FEDERAL TRADE COMMISSION. **U.S. v. The Council of Fashion Designers of America et. al. (Consent Order)**. Washington: FTC, 1995. Disponível em: https://www.ftc.gov/sites/default/files/documents/commission_decision_volumes/volume-120/ftc_volume_decision_120_july_-_december_1995pages_814_-_892.pdf. Acesso em: 17 set. 2018.

FORDHAM LAW REVIEW. The Antitrust Laws and Labor. **Fordham Law Review**, v. 30, n. 4, p. 759-775, 1962. Disponível em: <https://ir.lawnet.fordham.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1731&context=flr>. Acesso em: 10 out. 2021.

HELTZER, Gregory E.; DUBROW, Jon B.; STRIMEL, Mary. THE LATEST: Employee “No-Poaching” Agreements Remain in the Antitrust Crosshairs. **Antitrust Alert**, 16 fev. 2017. Disponível em: <https://www.antitrustalert.com/2017/02/articles/uncategorized/the-latest-employee-no-poaching-agreements-remain-in-the-antitrust-crosshairs/>. Acesso em: 1 ago. 2018.

HOLLAND, C. **Department of Justice / Federal Trade Commission Antitrust Guidance for Human Resource Professionals: Overview + Key Takeaways**. ABA Antitrust Law Spring Meeting. Washington, D.C., EUA: [s.n.]. 2018.

HONG KONG COMPETITION COMMISSION. **Competition concerns regarding certain practices in the employment marketplace in relation to hiring and terms and conditions of employment**. Hong Kong: Hong Kong Competition Commission, 2018.

HOVENKAMP, Herbert. **Competition Policy for Labour Markets**. Paris: OCDE, 2021.

HOVENKAMP, Herbert. Worker Welfare and Antitrust. **SSRN**, Pennsylvania, 2022. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=4015834>. Acesso em: 3 abr. 2022.

JAPAN FAIR TRADE COMMISSION. **Report of the Study Group on Human Resource and Competition Policy**. Japan Fair Trade Commission. Tóquio, p. 1-29. 2018.

KNORR AND WABTEC EMPLOYEES File Antitrust Lawsuit to Recover Damages Stemming From Employers’ “No-Poach” Conspirac. **GlobeNewsWire**, 16 abr. 2018. Disponível em: <https://globenewswire.com/news-release/2018/04/16/1472241/0/en/Knorr-and-WABTEC-Employees-File-Antitrust-Lawsuit-to-Recover-Damages-Stemming-From-Employers-No-Poach-Conspiracy.html>. Acesso em: 17 abr. 2018.

LINDSAY, Michael; STILSON, Jaime; BERNHARD, Rebecca. Employers Beware: The DOJ and FTC Confirm that Naked Wage-Fixing and “No-Poaching” Agreements Are Per Se Antitrust Violations. **The Antitrust Source**, 2016.

NAIDU, Suresh; POSNER, Eric A.; WEYL, E. Glen. Antitrust Remedies for Labor Market Power. **Harvard Law Review**, Cambridge, MA, 2018. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3129221>. Acesso em: 3 jun. 2018.



NEIDERMEYER, J. The 2016 “**Antitrust Guidance for Human Resource Professionals**” - An In-House Perspective. **ABA Antitrust Spring Meeting**. Washington, D.C.: [s. n.]. 2018.

NO-POACH. **Competition Policy International**, 11 maio 2022. Disponível em: <https://www.competitionpolicyinternational.com/antitrust-chronicle-no-poach>. Acesso em: 11 maio. 2022.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Competition Issues in Labour Markets**: Note by Croatia. Paris: OCDE, 2019.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Competition in labour markets**. Paris: OCDE, 2020.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Executive Summary of the Roundtable on Competition issues in labour markets**. Paris: OCDE, 2021.

POSNER, Eric. The Economic Basis of the Independent Contractor/Employee Distinction. **University of Chicago Coase-Sandor Institute for Law & Economics Research Paper**, n. 909, 2020. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3582673. Acesso em: 29 maio. 2022.

POSNER, Eric. You Deserve a Bigger Paycheck. Here’s How You Might Get It. **The New York Times**, 2021. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2021/09/23/opinion/antitrust-workers-employers.html>. Acesso em: 24 set. 2021.

SHUGHART II, William F; TOLLISON, Robert D. The Employment Consequences of the Sherman and Clayton Acts. **Journal of Institutional and Theoretical Economics**, v. 147, n. 1, 1991.

U.S. COURT OF APPEALS FOR THE THIRD CIRCUIT. **Eichorn v. AT&T**. Washington: U.S. COURT OF APPEALS FOR THE THIRD CIRCUIT, 2001. Disponível em: <https://law.resource.org/pub/us/case/reporter/F3/248/248.F3d.131.99-5791.html>. Acesso em: 16 set. 2018.

U.S. DISTRICT COURT NORTHERN DISTRICT OF CALIFORNIA. In re High-Tech Employee Antitrust Litigation. **High-Tech Employee Antitrust Settlement**, 2 setembro 2015. Disponível em: <http://www.hightechemployeeelawsuit.com/case-documents.aspx>. Acesso em: 18 set. 2018.

UNITED STATES. DEPARTMENT OF JUSTICE. **Joint Antitrust Statement Regarding COVID-19**. Washington: DOJ, 2020. Disponível em: <https://www.justice.gov/atr/joint-antitrust-statement-regarding-covid-19>. Acesso em: 04 out. 2021.

UNITED STATES. DEPARTMENT OF JUSTICE. **U.S. v. Utah Society for Healthcare Human Resources Administration, et al. (Final Judgement Nunc Pro Tunc)**. Washington: DOJ, 1994. Disponível em: <https://www.justice.gov/atr/case-document/final-judgment-nunc-pro-tunc>. Acesso em: 17 set. 2018.

UNITED STATES. DEPARTMENT OF JUSTICE. **U.S. v. Utah Society for Healthcare Human Resources Administration, et al. (Complaint)**. Washington: DOJ, 1994. Disponível em: <https://www.justice.gov/atr/case-document/complaint-236>. Acesso em: 17 set. 2018.

UNITED STATES. Department of Justice. **U.S. v. Utah Society for Healthcare Human Resources Administration, et al. (Final Judgement Nunc Pro Tunc)**. Washington: DOJ, 1994. Disponível em: <https://www.justice.gov/atr/case-document/final-judgment-nunc-pro-tunc>. Acesso em: 17 set. 2018.

UNITED STATES. DEPARTMENT OF JUSTICE. **United States and the State of Arizona v. Arizona Hospital and Healthcare Association and AzHHA Service Corporation**. Washington: DOJ, 2007. Disponível em: <https://www.justice.gov/atr/case/us-and-state-arizona-v-arizona-hospital-and-healthcare-association>

tion-and-azhha-service-corp. Acesso em: 17 set. 2018.

UNITED STATES. DOJ. **United States and the State of Arizona v. Arizona Hospital and Healthcare Association and AzHHA Service Corporation**. Washington: DOJ, 2007. Disponível em: <https://www.justice.gov/atr/case/us-and-state-arizona-v-arizona-hospital-and-healthcare-association-and-azhha-service-corp>. Acesso em: 17 set. 2018.

UNITED STATES. Federal Trade Commission. **Memorandum**. Vision and Priorities for the FTC. Washington: Federal Trade Commission, 2021.

UNITED STATES. U.S. COURT OF APPEALS SECOND CIRCUIT. Union Circulation Company v. The Federal Trade Commission. **Leagle**, 18 fevereiro 1957. Disponível em: <https://www.leagle.com/decision/1957893241f2d6521738>. Acesso em: 1 set. 2018.

UNITED STATES. U.S. DEPARTMENT OF JUSTICE; FEDERAL TRADE COMMISSION. **Statements of Antitrust Enforcement Policy in Health Care**. Washington: DOJ, 1996. Disponível em: https://www.justice.gov/atr/statements-antitrust-enforcement-policy-health-care#CONTNUM_49. Acesso em: 26 jul. 2018.

UNITED STATES. U.S. DISTRICT COURT EASTERN DISTRICT OF MISSOURI. **Haines v. VeriMed Health-care Network LLC**. Washington: DOJ, 2009. Disponível em: https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/USCOURTS-moed-4_08-cv-00791/pdf/USCOURTS-moed-4_08-cv-00791-0.pdf. Acesso em: 1 set. 2018.

UNITED STATES. U.S. DISTRICT COURT FOR THE DISTRICT OF COLUMBIA. **U.S. v. Lucasfilm Ltd**. Washington: DOJ, 2010. Disponível em: <https://www.justice.gov/atr/case/us-v-lucasfilm-ltd>. Acesso em: 18 set. 2018.

UNITED STATES. U.S. DISTRICT COURT FOR THE DISTRICT OF COLUMBIA. **United States v. Adobe Systems, Inc., et al**. Washington: DOJ, 2011. Disponível em: <https://www.justice.gov/atr/case/us-v-adobe-systems-inc-et-al>. Acesso em: 18 set. 2018.

UNITED STATES. U.S. DISTRICT COURT FOR THE DISTRICT OF MIDDLE DISTRICT OF NORTH CAROLINA. **U.S. v. Duke University and Duke University Health System**. North Carolina: U.S. DISTRICT COURT FOR THE DISTRICT OF MIDDLE DISTRICT OF NORTH CAROLINA, 2019.

UNITED STATES. U.S. DISTRICT COURT FOR THE NORTHERN DISTRICT OF CALIFORNIA. **United States v. eBay, Inc**. Washington: DOJ, 2014. Disponível em: <https://www.justice.gov/atr/case/us-v-ebay-inc>. Acesso em: 18 set. 2018.

UNITED STATES. U.S. DISTRICT COURT FOR THE NORTHERN DISTRICT OF TEXAS DALLAS DIVISION. **Indictment, United States v. Surgical Care Affiliates, LLC**. Dallas: U.S. DISTRICT COURT FOR THE NORTHERN DISTRICT OF TEXAS DALLAS DIVISION, 2021.

UNITED STATES. U.S. DOJ. The United States Department of Justice. **Justice Department and Federal Trade Commission Jointly Issue Statement on COVID-19 and Competition in U.S. Labor Markets, 2020**. Disponível em: <https://www.justice.gov/opa/pr/justice-department-and-federal-trade-commission-jointly-issue-statement-covid-19-and>. Acesso em: 04 out. 2021.

UNITED STATES. WHITE HOUSE. **Executive Order on Promoting Competition in the American Economy**. Washington: The White House, 2021. Disponível em: <https://znaki.fm/ie-en/lifestyle/executive-order-on-promoting-competition-in-the-american-economy/>. Acesso em: 10 out. 2021.

UNITED STATES. WHITE HOUSE. **Non-Compete Agreements**: Analysis of the Usage, Potential Issues,



and State Responses, 2016. Disponível em: https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/default/files/non-competes_report_final2.pdf. Acesso em: 1 agosto 2018.

UNITED STATES; DOJ; FTC. **Antitrust Guidance for HR Professionals**. Washington, D.C.: DOJ, 2016. Disponível em: <https://www.justice.gov/atr/file/903511/download>. Acesso em: 20 jun. 2018.

US DEPARTMENT OF TREASURY. **The State of Labor Market Competition**. Washington: US DEPARTMENT OF TREASURY, 2022.

AMANDA ATHAYDE LINHARES MARTINS RIVERA

A autora foi responsável pelo projeto e esboço inicial, desenvolvimento da metodologia, levantamento bibliográfico, revisão bibliográfica, redação, participação ativa nas discussões dos resultados, revisão crítica com contribuições substanciais, aprovação da versão final.

JULIANA OLIVEIRA DOMINGUES

A autora foi responsável pelo projeto e esboço inicial, desenvolvimento da metodologia, levantamento bibliográfico, revisão bibliográfica, redação, participação ativa nas discussões dos resultados, revisão crítica com contribuições substanciais, aprovação da versão final.

NAYARA MENDONÇA SILVA E SOUZA

A autora foi responsável pelo projeto e esboço inicial, desenvolvimento da metodologia, levantamento bibliográfico, revisão bibliográfica, redação, participação ativa nas discussões dos resultados, revisão crítica com contribuições substanciais, aprovação da versão final.

COMO CITAR ESTE ARTIGO:

RIVERA, Amanda Athayde Linhares Martins; DOMINGUES, Juliana Oliveira; SOUZA, Nayara Mendonça Silva e. 10 anos da lei 12.529/2011: Os avanços no debate que resultaram na incontornável interface entre concorrência e trabalho. **Revista de Defesa da Concorrência**, Brasília, v. 10, n. 1., p. 40-61, 2022.