



## Opinião: Investigações do Cade colocam áreas de RH em alerta

O Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade) iniciou em março deste ano mais uma investigação entre grandes empresas brasileiras.



Pois bem, o leitor deve estar pensando que aqui será tratado

tema relativamente comum, sendo abordados os aspectos de uniformização de preços, restrição de oferta de produtos ou serviços, entre outras práticas corriqueiras, mas não. Neste artigo, falaremos de tema novo no Brasil, a prática de cartel entre setores de recursos humanos (RH).

Na investigação em curso, o Cade apura a existência de fixação de remuneração comum entre as empresas com o intercâmbio de informações a respeito dos benefícios pagos aos empregados, sendo ainda investigada a prática do chamado *no-poaching agreements*, por meio do qual se acordar a impossibilidade de contratação cruzada dos empregados pertencentes às empresas componentes do suposto cartel.

Em se tratando de prática ainda pouco conhecida no Brasil, buscaremos esclarecimentos nas experiências internacionais, em especial a americana, em que o tema já foi posto em análise algumas dezenas de vezes.

No Estados Unidos da América, o Departamento de Justiça e a *Federal Trade Commission* editaram, em outubro de 2016, o "*Antitrust Guidance For Human Resource Professionals*", que compila as principais orientações conjuntas para que se evite a formação de cartéis nas práticas de recursos humanos, como temos sob investigação aqui no Brasil.

Um dos casos de maior repercussão investigados foi denunciado pelo site PandoDaily e envolve diversas — e as mais importantes — empresas do ramo de tecnologia dos Estados Unidos.

Lá, tudo começou com a tentativa de que fossem freadas as contratações cruzadas entre as empresas líderes de mercado, que utilizaram, para tanto, práticas de uniformização de salário e benefícios para retenção de mão de obra. Em decorrência da repercussão negativa, bem como objetivando colocar fim ao procedimento judicial, as empresas envolvidas concordaram em pagar multa no importe de US\$ 324 milhões às autoridades americanas.



No Brasil, não é novidade que as grandes empresas realizem pesquisas de mercado, muitas vezes por meio de assessorias especializadas, para aferição de salários e benefícios concedidos pelas concorrentes. Precipuamente, essa prática não visa a atos anticoncorrenciais ou restritivos, pelo contrário, visa à análise da situação de mercado para que se possa atrair mão de obra cada vez mais qualificada.

No entanto, impulsionado pela pandemia de Covid-19 e severa crise econômica que atingiu o mundo todo, o movimento de crescente fartura, deu lugar à moderação na concessão de salários e benefícios.

Se de um lado a pandemia ocasionou o arroxio das condições econômicas das empresas, de outro permitiu que a busca pela mão de obra ultrapasse as fronteiras do local em que a empresa está estabelecida. O motivo é simples, seja por questões econômicas ou sanitárias, as empresas têm adotado cada vez mais o trabalho remoto, motivo de crescente preocupação das grandes corporações que veem seus profissionais deixando o trabalho para iniciar carreira em outras cidades, ou até mesmo países, sem deixarem as próprias casas, o que também cria um cenário favorável às práticas anticoncorrenciais que visam ser banidas pelo Cade.

Na perspectiva trabalhista, a fixação de salários e benefícios comuns impossibilita os empregados de obterem melhorias econômicas em suas condições de trabalho. Da mesma maneira, as práticas de *no-poaching* podem, principalmente a depender da qualificação e especialização do empregado, limitar substancialmente suas oportunidades de trabalho, pressionando-o a se resignar, mesmo que insatisfeito, com as atuais condições laborais.

É importante observar que existem diferenças claras entre as práticas que fomentam a concorrência daquelas que visam à sua eliminação, pois enquanto umas impulsionam a elevação das condições de trabalho, as outras pretendem a sua estagnação, ou ainda, a diminuição.

Os setores de RH, portanto, devem observar e estabelecer regras de *compliance* para que se evitem as práticas anticoncorrenciais, sem deixar de lado a necessária análise de condições de mercado praticadas pelas empresas concorrentes do mesmo setor. Observa-se, portanto, que a modalidade do chamado *compliance* trabalhista deve ganhar força no cenário nacional para que as empresas possam ter maior segurança na busca e retenção de talentos aos seus quadros de empregados, sem que as práticas implementadas se revistam de caráter anticoncorrencial, passível de averiguação pelo Cade a aplicação de pesadas multas como vimos ter ocorrido nos exemplos americanos.

#### **Date Created**

09/05/2021