

OS FUNDAMENTOS DO ANTITRUSTE PARA MERCADOS DE TRABALHO

Olavo Severo Guimarães¹

Victor Cavalcanti Couto²

João Ricardo Oliveira Munhoz³

Resumo: Através da revisão da literatura jurídica, econômica e da jurisprudência norte-americana, este artigo analisa os fundamentos econômicos e os aspectos jurídicos envolvendo a aplicação do direito antitruste nos mercados de trabalho. Apresentam-se questões relacionadas à delimitação de mercados relevantes e à análise de poder de mercado e de condutas potencialmente restritivas à concorrência. Conclui-se que as ferramentas já existentes no direito concorrencial são aptas para viabilizar o escrutínio antitruste nos mercados de trabalho. Constata-se ainda que a experiência norte-americana oferece relevantes diretrizes jurisprudenciais ao Brasil, mas ressalvas são necessárias para se respeitar as diferentes tradições entre as jurisdições.

Palavras-chave: Direito Antitruste. Economia do Trabalho. Monopsônio. Condutas Anticompetitivas. Cartéis de fixação salarial. Acordos de não contratar. Compartilhamento de informações sensíveis.

Abstract: Through a review of the legal and economic literature and of U.S. case law, this article analyzes the economic foundations and legal aspects involving the application of antitrust law in labor markets. Issues related to the delineation of relevant markets and the analysis of market power and potentially anticompetitive conduct are presented. We conclude that the tools that already exist in competition law are suitable to enable antitrust scrutiny in labor markets. It is also noted that the U.S. experience offers relevant jurisprudential guidelines for Brazil, but caveats are necessary to respect the different traditions among the jurisdictions.

Key Words: Competition Law. Labor Economics. Monopsony. Anticompetitive Practices. Wage-Fixing Cartels. No-poach agreements. Sensitive information sharing.

¹ Advogado no escritório Mudrovitsch Advogados e mestre em Economia (UFRGS).

² Advogado associado no Mudrovitsch Advogados. Especialista em Direito Empresarial (Fundação Getúlio Vargas). Bacharel em Direito (UFPE). Certificado em Compliance-Anticorrupção (CPC-A). Membro da comissão de estudos da Concorrência e Regulação (OAB-SP).

³ Advogado no escritório Mudrovitsch Advogados. Mestrando em Direito no Departamento de Direito Econômico da Universidade de São Paulo (USP).

1. Introdução

O Direito Antitruste vive um momento de transição. Para além do tradicional monitoramento de mercados de bens e serviços, importantes jurisdições do mundo estão reconhecendo que, também em mercados de trabalho, acordos entre concorrentes e excessiva concentração econômica podem ter efeitos econômicos deletérios, com potencial de afetar não apenas salários, mas também o nível de produção e de emprego da economia.

Nos Estados Unidos, ações antitruste com cerne no mercado de trabalho não são inéditas⁴. Mas certo é que as investigações envolvendo gigantes de tecnologia no início da última década⁵ deram novo ímpeto ao movimento e o transmitiram para o resto do globo. Nesse sentido, tanto o *Department of Justice* (DOJ) e a *Federal Trade Commission* (FTC, 2016) quanto a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2020) publicaram orientações sobre o tópico. No Brasil, o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) não ficou inerte à tendência: apesar da matéria já ter sido debatida, em algumas investigações em trâmite perante a autoridade, de forma tangencial⁶, pode-se dizer que a investigação envolvendo empresas de *healthcare*⁷ instaurada em setembro de 2019, inaugurou, em solo pátrio, o escrutínio antitruste no mercado de trabalho.

Este artigo pretende analisar os principais fundamentos econômicos envolvendo a aplicação do direito antitruste nos mercados de trabalho, a fim de contribuir com o nascente debate brasileiro. Aborda-se, ainda, os principais aspectos jurídicos relacionados a condutas potencialmente restritivas à concorrência em tais mercados, o que é feito à luz da doutrina e jurisprudência antitruste norte-americana, por conta do maior histórico de investigações desse gênero naquele país. Para tanto, apresenta-se inicialmente a discussão

⁴ Ver, por exemplo, os casos *Union Circulation Company v. FTC* (1957), *Kartell v. Blue Shield of Mass* (1984), *U.S. v. Utah Society for Healthcare Human Resources* (1994) e *U.S. v. Council of Fashion Designers of America* (1995).

⁵ Ver *U.S. v. Adobe et al* (2010), *U.S. V. Lucasfilm Ltd.* (2010) e *California v. Ebay* (2012), explorados no item 4.3 deste artigo.

⁶ Ver, por exemplo, os Processos Administrativos nº 08012.003021/2005-72, 08012.002812/2010-42, 08700.006386/2016-53 e o Procedimento Preparatório nº 08700.003187/2017-74.

⁷ Processo Administrativo nº 08700.004548/2019-61.

sobre definição de mercados relevantes de trabalho (item 2). Em seguida, será exposta a teoria do poder de monopsonio e sua aplicação ao mercado de trabalho (item 3). Ato contínuo, serão apresentadas as principais condutas potencialmente anticompetitivas encontradas na jurisprudência (item 4). Por fim, as considerações finais serão expostas.

2. A definição de mercado relevante

Para o direito antitruste, um mercado relevante (MR) é o conjunto de agentes econômicos que efetivamente reagem e se limitam diante de estratégias de preços, quantidades, qualidade (entre outras) da operação ou conduta em análise (CADE, 2016, p.13). Embora não seja um fim em si mesmo, nem vincule toda a análise antitruste, a definição de MR se trata do ponto de partida e fundamento para a avaliação de casos nos Guias de Análise Antitruste de várias jurisdições, como Brasil, Europa e EUA (CADE, 2010, p.3). Definições muito amplas de MR podem diluir e esconder o poder econômico, e definições muito estritas podem ensejar preocupações concorrenciais injustificadas.

Assim sendo, cumpre-nos, primeiramente, questionar: o que é um mercado de trabalho para o direito antitruste? Trata-se de tema incipiente, como toda a análise antitruste de mercados de trabalho. Apesar disto, o arcabouço teórico e instrumental já adotado para a delimitação dos demais mercados mostra-se apto a responder à questão, a começar pelas dimensões de MR.

Adaptando-se os termos do atual Guia de Análise de Atos de Concentração Horizontal do CADE, a dimensão geográfica poderá ser considerada a área em que as empresas ofertam vagas de trabalho ou que os funcionários buscam empregos dentro da qual um monopsonista conseguiria, lucrativamente, impor reduções de salários significativas (CADE, 2016, p. 14). A dimensão trabalho, por sua vez, compreenderia candidatos (empregos) considerados, pelo empregador (candidatos), substituíveis entre si devido a suas características e salários.

Usualmente, diversos fatores costumam ser utilizados para a delimitação de cada dimensão de MR. Sem negar tais fatores, Posner *et. al.* (2018, p. 5) consideram que, para mercados de trabalho, os principais balizadores de diferentes MRs devem ser a substitutibilidade de empregos sob a ótica da oferta (dos trabalhadores) e a distância de deslocamento ao trabalho:

“Um mercado de trabalho é um grupo de empregos entre os quais os trabalhadores conseguem trocar com relativa facilidade (por exemplo, programadores, advogados, ou trabalhadores não qualificados), localizados dentro de uma área geográfica usualmente definida pela distância de deslocamento dos trabalhadores”. (Tradução livre).⁸

Tal substitutibilidade está inerentemente ligada à própria formação ou experiência prévia dos trabalhadores. Nesse sentido, Hovenkamp e Marinescu (2019, p. 19) colocam que “os limites dos mercados de trabalho são definidos principalmente pelas habilidades ou treinamento dos empregados.”⁹ Nota-se, assim, que a doutrina norte-americana recente delimita os mercados, na dimensão trabalho, pelas habilidades apresentadas pelos empregados, as quais balizam o espectro de empregos dentro do qual um determinado perfil de trabalhador pode ser contratado com relativa facilidade.

Tais habilidades não devem ser confundidas com o setor econômico ou o mercado relevante de bens ou serviços no qual os trabalhadores atuam. Naturalmente, há profissões que só podem ser absorvidas por um setor — por exemplo, enfermeiros e médicos trabalharão quase invariavelmente em mercados de serviços no setor da saúde. Contudo, há diversas profissões que podem ser encontradas em variados setores e mercados da economia — por exemplo, há programadores, porteiros, administradores e vendedores tanto na indústria automobilística quanto no setor de serviços financeiros.

Neste sentido, publicação da OCDE (2020) afirmou que o mercado de trabalho pode se estender sobre empresas que oferecem produtos não competidores entre si. Semelhante é a orientação do DOJ/FTC (2016) sobre o tema, e a jurisprudência norte-americana também favorece este entendimento. Por exemplo, nos casos envolvendo acordos de não contratação de trabalhadores (*no poach agreements*) — U.S. v. Adobe *et. al.* (2010) e California v. Ebay (2012) — considerou-se como mercado relevante afetado o de cientistas e engenheiros de software, por constituírem grupos de que uma série de empresas contratavam mão de obra, ainda que elas não fossem competidoras no

⁸ No original: “A labor market is a group of jobs, between which workers can switch with relative ease (for example, computer programmers, lawyers, or unskilled workers), located within a geographic area usually defined by the commuting distance of workers.”

⁹ Tradução nossa. No original: “The boundaries of labor markets are driven mainly by employee skills or training. Geographic markets are driven mainly by the location and mobility of current or prospective employees.”

mercado de produtos. De fato, nesses casos, conforme colocam Hovenkamp e Marinescu (2019, p.20), a própria existência do acordo “é um forte indicativo de que as firmas eram competidoras nesta porção particular do mercado de trabalho”¹⁰.

Definida a dimensão trabalho do mercado de trabalho (equivalente à tradicional dimensão produto), passa-se à dimensão geográfica. Conforme referido, para Posner *et. al.* (2018), a dimensão geográfica é definida pela distância de deslocamento dos trabalhadores. De maneira semelhante, Hovenkamp e Marinescu (2019) afirmam que os mercados geográficos de trabalho são definidos principalmente pela localização e mobilidade dos trabalhadores atuais ou potenciais.

Do mesmo modo como varia a dimensão geográfica de mercados de diferentes bens e serviços, conforme revelam pesquisas de mercado, também a dimensão geográfica de diferentes mercados de trabalho, a rigor, pode diferir, pois as variadas categorias de trabalhadores possivelmente têm disposições e condições desiguais de locomoção (POSNER *et. al.*, 2018, p. 41). Por exemplo, trabalhadores com maior renda podem estar menos dispostos a despende muitas horas com transporte; por sua vez, trabalhadores com menor renda, a depender da infraestrutura de transportes da localidade onde vivem, podem não ter condições de se deslocar além de um certo raio. Posner *et. al.* (2018) ponderam também a existência de uma possível dimensão temporal de MR – os autores questionam, por exemplo, se trabalhadores dispostos a trabalhar no turno da noite não devem constituir um mercado à parte, posto que muitas pessoas podem não ter disposição para tal.

Por fim, Posner *et. al.* (2018) sugerem, para definição de MR, o uso de um teste do monopsonista hipotético, análogo ao teste do monopolista hipotético, já consagrado na prática antitruste. Por meio de tal medida, verificar-se-ia se um único monopsonista poderia impor uma “pequena porém significativa e não transitória”¹¹ diminuição de salários em determinado mercado, a fim de validar a sua existência autônoma. Nota-se, por todo o exposto, que o

¹⁰ Tradução nossa. No original: “*The fact that the two firms found it profitable to enter into this agreement is a strong indicator that (1) the firms were competitors in this particular portion of the labor market and (2) that between the two of them they had enough market power to make the agreement profitable.*”.

¹¹ “*Small but significant and non-transitory decrease in wages*” (SSNDW).

instrumental usualmente utilizado na análise antitruste de mercados de bens e serviços pode ser adaptado para mercados de trabalho, ainda que a discussão exija amadurecimento.

3. Mercados de Trabalho e Poder de Monopsônio

A medida mais utilizada para identificar a existência de potencial de dano à concorrência é o poder de mercado (SEAE, 2014, p. 68). O poder de mercado é a capacidade de uma empresa alterar unilateralmente — ou um grupo de empresas alterar coordenadamente — as condições de mercado (SEAE, 2014, p. 70). Tal poder pode emanar dos dois lados que transacionam: tanto da oferta quanto da demanda. Quando este poder vem da demanda, fala-se em poder de monopsônio.

O termo monopsônio remonta à obra da economista Joan Robinson, cunhado em 1933 para designar mercados com um só comprador¹². De lá para cá, a ciência econômica foi se especializando, organização industrial e economia do trabalho passaram a ser disciplinas bem distintas. Historicamente, apenas a primeira se deteve em problemas antitrustes, o que talvez explique por que o mercado de trabalho nunca tenha sido um foco de destaque do direito concorrencial (POSNER *et. al.*, 2018, p. 8).

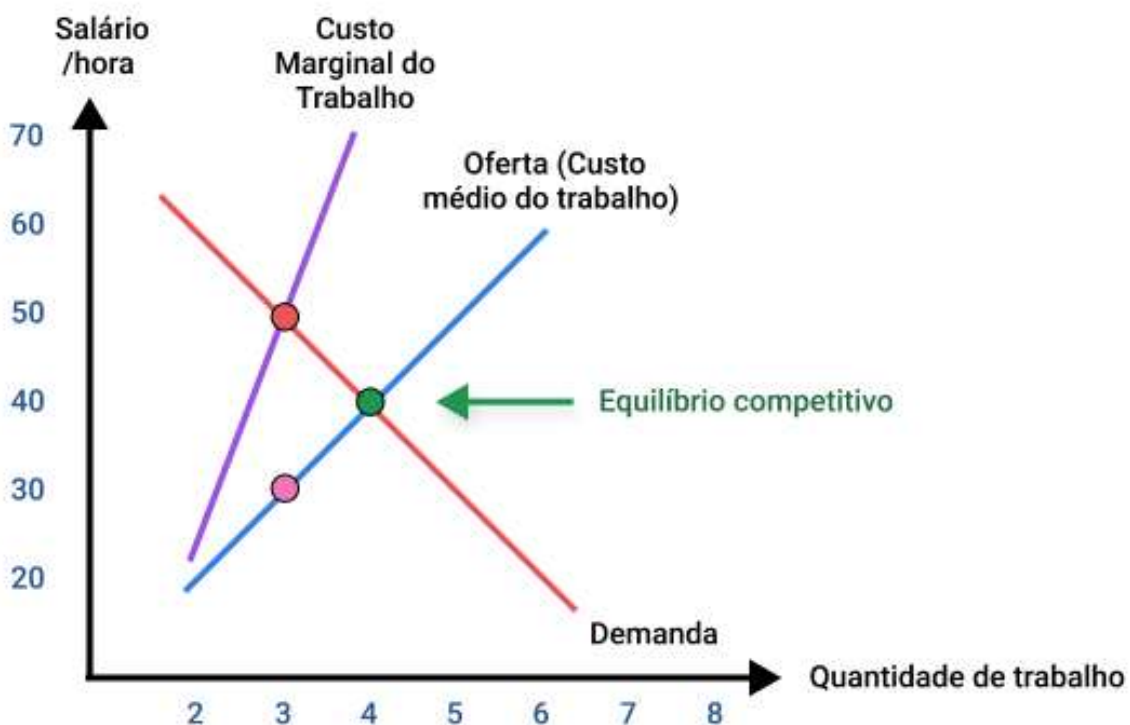
De qualquer forma, a teoria do monopsônio é o fundamento econômico a embasar o poder de mercado em mercados de trabalho, de modo que se faz fundamental compreendê-la. Em essência, um comprador competitivo é aquele que não será capaz de influenciar o preço do bem adquirido, não importa a quantidade a ser comprada. Por contraste, o comprador monopsonista influencia tal preço e por isso decide comprar uma quantidade menor.

Em termos gráficos, o comprador monopsonista é aquele que se depara com uma curva de oferta ascendente, que sinaliza aumento de preços com aumento de quantidades. Isto ocorre justamente porque o comprador influencia os preços. Por exemplo, consideremos uma firma que seja a única contratante de trabalhadores em uma pequena e remota cidade. Em um dado equilíbrio, a firma só conseguirá atrair mais trabalhadores se aumentar o salário pago. Contudo, tal aumento de salários elevará o salário de mercado nessa

¹² ROBINSON, Joan. *The Economics Of Imperfect Competition*. 1933.

cidade — ou seja, o custo do novo trabalhador não será igual ao custo marginal da mão de obra (como ocorreria em mercados eficientes), vez que o aumento terá de ser estendido a todos os outros trabalhadores contratados, encarecendo o custo médio da mão de obra. Diante disso, a empresa monopsonista tende a contratar alguém do que faria em um mercado competitivo.

Figura 1: Equilíbrio em mercados competitivos (verde) e equilíbrio em mercados monopsonistas (rosa).



Fonte: adaptado de Economics Online (2021).

O gráfico acima ilustra a situação: em condições competitivas, o equilíbrio que igualaria a oferta e a demanda ocorreria a quantidades e preços maiores do que aqueles encontrados em mercados em condições de monopsonio. Ressalta-se que nestes mercados, ao contrário do que ocorre com monopólios, os preços (salários) *menores* podem gerar ineficiência, vez que reduzem a quantidade ofertada e o valor de excedente dos vendedores, diminuindo o produto total gerado na economia (*deadweight loss*). Uma diminuição do produto pode significar uma economia com menos renda e, neste caso,

também com menos empregos, o que também gera impactos sociais e aumento de gastos do governo com seguridade social (POSNER et al, 2018, p. 538).

O poder de monopólio depende de três condições: (i) do número de compradores atuando no mercado, (ii) da forma de interação entre estes compradores e (iii) da elasticidade da oferta (RUBINDEL e PINDYCK, 2009, p. 463).

Conforme visto anteriormente, grosso modo, um mercado de trabalho se diferencia do outro à medida das diferenças em habilidades dos trabalhadores e de sua disposição para se locomover em busca de empregos. Assim, moradores de localidades remotas, por exemplo, podem estar mais sujeitos ao poder de monopólio, devido à maior concentração do mercado em poucos empregadores¹³. Para uma medida mais precisa, tanto Marinescu e Hovenkamp (2019) quanto Posner *et. al.* (2018) argumentam que a concentração de empregadores poderia ser auferida pelo índice Herfindahl-Hirschman, tal como se faz em mercados de bens e serviços. Além da concentração, a forma de interação entre os competidores também pode afetar o poder de mercado — com maior rivalidade, haverá pouco poder de monopólio mesmo em mercados com apenas três ou quatro compradores (RUBINDEL e PINDYCK, 2009, p. 463).

A terceira condição que pode afetar o poder de monopólio é a elasticidade da oferta. A oferta é tanto mais elástica quanto os trabalhadores forem sensíveis a variações no salário. Isso é: se uma empresa pudesse diminuir salários indefinidamente, sem acumular demissões de seu pessoal, então a elasticidade seria zero e a oferta seria absolutamente inelástica. Nesse caso, o poder de monopólio da empresa seria máximo. Naturalmente, no mundo real, as pessoas reagem a decréscimos de salários em alguma medida, e quanto mais elas reagirem, menor será o poder de mercado dos empregadores.

Custos de procura, incertezas e assimetrias de informação são características que podem contribuir para tornar a oferta de trabalho menos elástica, potencializando o poder de monopólio. Tanto pedir demissão quanto negar uma proposta de emprego envolvem cálculos do trabalhador sobre sua empregabilidade futura, o que sempre envolve algum grau de incerteza. A assimetria

¹³ Posner et al (2018) argumentam que isso pode explicar uma parcela da desigualdade de renda entre trabalhadores do interior e da capital — estes receberiam mais, pois há mais competição por sua contratação.

de informação também é notória: muitas vezes é difícil saber de antemão quão rigorosa será a nova chefia, a quantidade de horas extras que serão demandadas, as condições de trabalho etc. Ademais, há custos de procura: as pessoas precisam de tempo e esforço para procurar vagas e participar de seus processos seletivos, e nem todos possuem tal disponibilidade, de modo a preferirem ficar no emprego em que estão.

É de se observar, contudo, que custos de procura e assimetrias de informação também afetam o empregador. Além de demorados e custosos, os processos seletivos nem sempre atingem seus objetivos¹⁴. Os candidatos muitas vezes não são totalmente sinceros quanto a suas habilidades e intenções na empresa (afinal eles querem a vaga acima de tudo), e a capacidade dos recrutadores de discernir a verdade é limitada. De fato, no mercado de trabalho, as duas partes contratantes costumam ter diversas expectativas quanto ao outro lado, o que não ocorre no mercado de bens e serviços¹⁵. Tais exigências recíprocas caracterizam os altos custos de procura no mercado de trabalho¹⁶.

Há ainda, para as empresas, um custo de treinamento — por exemplo, há evidências da indústria de serviços financeiros de que novos funcionários demoram três anos até igualar o desempenho dos demais. Além disso, quando um funcionário deixa a empresa, perde-se todo o investimento em capital humano nele despendido, por vezes em benefício de uma empresa concorrente. Esses custos e assimetrias informacionais fazem com que, também para as firmas, uma alta rotatividade de funcionários não seja o ideal¹⁷, razão pela qual esta é uma análise de mercado que demanda o cauteloso sopesamento das condições tanto do empregador quanto do empregado.

¹⁴ Desde 2009, o tempo gasto por empresas com entrevistas de seleção dobrou e ainda há muita incerteza se os processos seletivos são, de fato, eficientes. Fonte: <https://hbr.org/2019/05/your-approach-to-hiring-is-all-wrong>

¹⁵ Em geral, quem vende bens ou presta serviços não exige requisitos do comprador além da capacidade de pagamento — maiores exigências costumam vir apenas do lado comprador. Já no mercado de trabalho, os candidatos querem saber, por exemplo, como é o ambiente de trabalho, quais as chances de progressão na carreira, entre outros, enquanto os empregadores procuram descobrir o histórico profissional dos candidatos, seus planos futuros etc.

¹⁶ Posner *et. al.* (2018) usam o termo “diferenciação de dois lados” para designar tal aspecto do mercado de trabalho.

¹⁷ Aliás, estas são algumas explicações que a literatura fornece para a chamada rigidez nominal dos salários.

No contexto do Brasil, por exemplo, as leis trabalhistas podem ser vistas como uma forma de amenizar as características acima descritas. Para o empregador, o contrato de experiência pode representar uma maneira de se minimizar os custos decorrentes de más contratações causadas pela assimetria de informação. Contudo, os principais protegidos pelas regras trabalhistas são mesmo os empregados, afinal, ainda que demissões impactem tanto empresas quanto trabalhadores, é evidente que são estes os mais vulneráveis. Nesse sentido, o seguro-desemprego é uma maneira de se beneficiar os trabalhadores com a redução da incerteza quanto ao futuro e o abatimento dos custos de procura. Por sua vez, sindicatos e negociações coletivas aumentam a barganha dos empregados, permitindo que eles se coordenem a fim de criar poder de mercado e estabelecer condições mínimas de trabalho. Tal barganha é ainda potencializada pelo direito à greve, que historicamente se mostrou um recurso poderoso. Por fim, citam-se ainda as próprias leis de salários mínimos e o chamado princípio da irredutibilidade salarial, que, no Brasil, cria uma vedação legal ao corte de salários.

Portanto, a legislação trabalhista tanto tenta *impedir* que o poder de monopólio se constitua, ao atenuar a inelasticidade da oferta de trabalho, quanto tenta *contrabalancear* a eventual existência de poder de mercado, ao aumentar o poder de barganha dos trabalhadores e limitar potenciais efeitos de monopólios através do estabelecimento de condições mínimas de contratação.

Em suma: em mercados de trabalho, eventual poder de mercado dos empregadores é denominado de poder de monopólio, o qual depende, fundamentalmente, do grau de concentração e de rivalidade do mercado relevante em apreço. O poder de monopólio depende, ainda, da inelasticidade da oferta, a qual, no caso dos mercados de trabalho, pode ser afetada por características como custos de procura, incerteza e assimetrias de informação. Tanto a inelasticidade da oferta pode ser atenuada por leis trabalhistas quanto o poder de monopólio pode ser contrabalanceado por elas, de modo que legislações trabalhistas constituem outro fator a ser contemplado na análise de existência de poder de monopólio.

Como se sabe, a análise de poder de mercado, no direito antitruste, é essencial para a avaliação de atos de concentração. Até o atual momento, não há registro de fusões ou aquisições barradas por conta de efeitos no

mercado de trabalho. Trata-se, contudo, de interessante discussão para a doutrina antitruste, a ser tratada em outro artigo.

Mas a análise de poder de mercado e a definição de mercado relevante também são importantes para se investigar a capacidade de causar danos e a racionalidade econômica de condutas entre concorrentes no mercado de trabalho, sobretudo quando analisadas sob o paradigma da regra da razão. A experiência norte-americana é a que mais se destaca no referente a investigações de tais práticas, motivo pelo qual este artigo aprofundará, nos itens seguintes, os parâmetros da doutrina e da jurisprudência daquele país.

4. Condutas Anticompetitivas na experiência norte-americana

Antes de examinar possíveis condutas anticompetitivas no mercado de trabalho, cabe esclarecer que, na tradição antitruste norte-americana, país no qual o debate em tela é consideravelmente mais avançado, os ilícitos podem ser julgados sob dois padrões analíticos principais. Um deles é o da regra da razão, em que há uma presunção de licitude da conduta que apenas será desconsiderada caso a autoridade consiga comprovar efeitos anticompetitivos efetivos ou potenciais decorrentes da ação investigada (AREEDA e HOVENKAMP, 2003, p. 329). Tal comprovação usualmente envolve, entre outros aspectos, as análises de mercado relevante e poder de mercado, já tratadas acima. O segundo padrão analítico é o da regra *per se*, em que, por contraste, dispensa-se a comprovação de efeitos econômicos anticompetitivos, pois estes se presumem da própria conduta, ensejando, *prima facie*, sua ilicitude. Cartéis, por exemplo, são condutas usualmente analisadas sob o segundo prisma: a condenação antitruste dependerá da própria comprovação de existência destes acordos.

Faz-se necessário, ainda, salientar a distinção entre restrições principais (*naked*) e restrições acessórias (*ancillary*) existente na doutrina daquele país. A doutrina das restrições acessórias se assenta na premissa de que acordos anticompetitivos podem ser acessórios a um acordo principal legítimo. A restrição é aceita como acessória se razoavelmente necessária para alcançar qualquer dos benefícios promotores de eficiência do negócio principal. Por sua vez, ela é principal se “separada ou não razoavelmente necessária para uma maior colaboração legítima”, segundo o DOJ e a FTC (2016).

4.1 *Wage-Fixing*

Segundo o guia do DOJ/FTC (2016), a prática de *wage-fixing* se trata da realização de acordos entre empregadores para fixar salários ou benefícios a um valor específico ou dentro de um espectro. Sendo a restrição do tipo principal (*naked*), ela é considerada pelos órgãos norte-americanos como um ilícito *per se*, dispensando-se investigações sobre seus efeitos anticompetitivos. Não são detalhadas, no guia, as circunstâncias em que tais restrições poderiam ser consideradas como acessórias, a exigir a aplicação da regra da razão e maiores análises de mercado¹⁸. Apenas é frisado que “*joint ventures* legítimas” não seriam consideradas infrações antitruste *per se* (U.S. DOJ; FTC, 2016, p. 3). O DOJ manifestou no documento, ainda, que tem intenção de punir criminalmente futuras práticas de *naked wage-fixing*, o que demonstra um aprofundamento do escrutínio antitruste no mercado de trabalho. De fato, em dezembro de 2020, houve o primeiro caso de persecução criminal do órgão pelo referido tipo de conduta¹⁹.

O documento cita dois casos de *naked wage-fixing* que indicam que, no passado, tal conduta não era tratada com a gravidade de um cartel, apesar de já ser repudiada naquele país. No caso U.S. v. Council of Fashion Designers of America (1995), a FTC processou um conselho de estilistas por terem acordado preços a fim de diminuir os cachês pagos a modelos em desfiles. A alegação da defesa de que o acordo era acessório à organização conjunta de desfiles não prosperou, sendo a restrição considerada principal. Ao final, houve celebração de acordo em que os membros do conselho se comprometeram a adotar medidas de *compliance* e conscientização e a cessar práticas futuras, sem admissão de violação da lei.

De maneira semelhante, no caso U.S. v. Debes Corp (1992), a FTC processou oito lares de cuidados por se unirem para boicotar e impedir o aumento de preços de uma empresa que fornecia serviços terceirizados de enfermagem, anunciando a medida às demais empresas do setor, a fim de inibir a alteração de preços também por parte delas. Ao final, houve celebração de acordo em que os lares, sem admissão de violação da lei, comprometeram-se

¹⁸ Em OCDE (2019) sugere-se que, a depender do contexto, a prática de *wage-fixing* pode se caracterizar como compra coletiva de insumos, a beneficiar consumidores com menores preços.

¹⁹ U.S. v. Neeraj Jindal, Case No. 4:20-CR-358 (E.D. Tex. Dec. 09, 2020).

a cessar a prática, com a proibição por dez anos da troca de informações sobre os serviços de enfermagem entre os investigados (FTC, 1992, p. 701-709).

Diversas vezes, contudo, as acusações de *wage-fixing* ocorrem em meio a evidências de troca de informações concorrencialmente sensíveis entre empresas. Contudo, as duas condutas não se confundem, pois têm gravidade e características de análise próprias, conforme se verá no próximo item.

4.2 Troca de informações concorrencialmente sensíveis

A troca de informações entre empregadores sobre os termos e condições de emprego, para o guia do DOJ/FTC (2016), pode configurar evidência de um acordo implícito. Os órgãos ressaltam, contudo, que tal conduta não se trata de uma violação *per se*, sendo sujeita à responsabilização antitruste apenas se ela tiver um efeito anticompetitivo comprovado ou provável, entendimento que é estabelecido na jurisprudência norte-americana. Assim, a delimitação de mercado relevante e a análise da estrutura de mercado são aspectos importantes para se auferir a probabilidade de existência da conduta e de sua capacidade de provocar efeitos anticompetitivos.

Em *U.S. v. Utah Society for Healthcare Human Resources* (1994), o DOJ processou uma associação de profissionais de recursos humanos do setor de *healthcare* que reunia hospitais que somavam juntos 75% da demanda de enfermeiros no condado de Salt Lake, por trocas de informações sensíveis que teriam servido para monitorar e estabilizar o salário dos enfermeiros em uma época de escassez destes profissionais. Ao final, a associação assinou um acordo se comprometendo a cessar a prática de fixação de salários e de compartilhamento de informações, entre outras medidas (CORMAN, LENT e REINHART, 2018).

Em *Todd vs Exxon Corporation et. al.* (2001), julgado pela U.S. Court of Appeals do segundo circuito, Roberta Todd, ex-funcionária da Exxon, acionou a Justiça por conta da troca de informações detalhada e frequente sobre pagamentos de funcionários não-sindicalizados do setor petrolífero²⁰, que teriam sido usadas para reduzir artificialmente salários por parte das 14 empresas petrolíferas envolvidas. A conclusão da Corte foi a de que, não havendo um acordo explícito, o compartilhamento das referidas

²⁰ “*Nonunion managerial, professional, and technical employees (‘MPT Employees’)*”.

informações deveria ser analisado à luz da regra da razão, o que levou à condenação das empresas. Contudo, na sequência, outros ex-funcionários entraram com diversas ações semelhantes, que foram todas agrupadas em um litígio coletivo que foi então julgado improcedente. Um dos principais argumentos foi de que os demandantes não haviam provado que os empregados da indústria petrolífera constituíam um mercado relevante isolado — isto é, que não haveria oportunidades de empregos para aqueles funcionários em outras indústrias. Anedoticamente, a própria Roberta Todd foi trabalhar na consultoria Ernst & Young após sua saída da Exxon. Os ex-funcionários recorreram e os litigantes acabaram chegando a um acordo (KRUSE, RODGERS e TURNER, 2019, p. 9).

Em 2006, houve uma série de ações antitruste coletivas em nome de enfermeiros em face de provedores de serviços de saúde de Memphis, San Antonio, Albany, Chicago, Detroit e Arizona, em razão de supostos acordos para combinação de salários de enfermeiras e compartilhamento de informações concorrencialmente sensíveis. Tais litígios obtiveram resultados variados²¹. Em *Reed vs Advocate Health Care* (2009), julgado pela Northern District Court de Illinois/EUA, o magistrado entendeu que, como não houve prova da existência de acordo para a fixação de salários, apenas do compartilhamento de dados, o caso deveria ser apreciado à luz da regra da razão. Ambas as partes contrataram economistas para provar suas teses e, ao final, a Corte decidiu que não havia prova de dano coletivo²² a justificar a ação antitruste. Entre outros motivos, porque os próprios dados usados pelos economistas da parte autora mostravam ampla variação nos aumentos de salários das enfermeiras, a desbancar a tese de que teria havido fixação de salários e danos à classe. Já em *Cason–Merenda v. Detroit Med*²³, hospitais da área de Detroit, igualmente julgados sob a regra da razão, após dez anos de litígio, firmaram um acordo em 2016 com o pagamento de 90 milhões de dólares aos demandantes.

²¹ *Fleischman v. Albany Medical Center*, *Clarke v. Baptist Memorial Healthcare*, *Reed v. Advocate Health Care*, *Maderazo v. VHS San Antonio Partners, L.P.*, *Johnson v. Arizona Hospital and Healthcare Association* e *Cason-Merenda v. Detroit Medical Center*. Fonte: <https://www.littler.com/publication-press/publication/nurse-wage-fixing-cases-update>

²² Nos termos da doutrina norte-americana, “*common impact or damages*”.

²³ *Cason–Merenda v. Detroit Med. Ctr.*, 862 F. Supp. 2d 603, 606 (E.D. Mich. 2012)

Nota-se nos casos citados uma convergência de decisões no sentido de rejeição do emprego da regra de análise *per se* em prol da regra da razão na análise da troca de informação sensível no mercado de trabalho. O emprego desta metodologia de apreciação se mostra razoável e condizente com a própria natureza das condutas investigadas, posto se tratar de condutas das quais não se pode presumir o dano ao mercado – no caso, aos trabalhadores – diante da possibilidade de geração de eficiências.

4.3 *No-poach Agreements*

Segundo o guia do DOJ/FTC, *No-poach Agreements* se tratam de acordos escritos ou orais entre empregadores para que um não contrate ou tente contratar empregados do outro. Também a esta prática se aplica a diferenciação de restrições acessórias das principais (*naked No-Poach Agreements*), estas segundas configurando ilícito *per se* a dispensar investigações sobre seus efeitos anticompetitivos (U.S. DOJ; FTC, 2016, p. 3). O DOJ igualmente manifestou, no documento, a intenção de punir criminalmente práticas de *naked no-poach agreement*. De fato, em janeiro de 2021, houve o primeiro caso de persecução criminal do órgão pela conduta²⁴.

Esta é a categoria em que se inserem os litígios mais expressivos de direito antitruste no mercado de trabalho, na figura dos casos "*high-tech employees*". Trata-se de três casos bastante semelhantes envolvendo gigantes da tecnologia: (i) U.S. v. Adobe *et al* (Adobe, Apple, Google, Intel e Pixar); (ii) U.S. v. eBay; e (iii) U.S. v. Lucasfilm. Nos três casos, o DOJ considerou os acordos infrações *per se*; contudo, não houve persecução criminal.

Em U.S. v. Adobe *et al* (2010), entre as seis empresas investigadas havia acordos de restrição do chamado "*cold-calling*" — isto é, as empresas não poderiam "assediar" funcionários da concorrência. Aparentemente, a contratação só poderia ocorrer por iniciativa dos trabalhadores (que não sabiam disso).

Já em U.S. v. eBay (2012), o acordo entre eBay e Intuit incluía um componente que impedia a contratação de empregados de uma empresa pela outra, ainda que a iniciativa de contratação viesse do trabalhador. Segundo a

²⁴ U.S. vs. Surgical Care Affiliates, LLC *et al.*, Case No. 3:21-CR-00011 (N.D. Tex. Jan. 05, 2021)

denúncia, o acordo teria sido firmado entre o CEO da eBay e o presidente e fundador da Intuit, ou seja, no mais alto escalão das companhias e, durante um ano, teria impedido completamente a contratação de qualquer empregado da Intuit pela eBay. Por sua vez, em *U.S. v. Lucasfilm* (2010), os empregadores teriam concordado em avisar um ao outro se fossem fazer uma oferta a empregados da empresa rival e, ao fazer tal proposta, não cobririam eventual contraproposta.

Após firmarem acordos com o DOJ referentes às mencionadas denúncias, tais gigantes da tecnologia passaram a responder ações privadas de reparação de danos aos trabalhadores²⁵, que acabaram em vultosos acordos indenizatórios: Apple, Google, Intel, e Adobe pagaram 415 milhões de dólares a cerca de 64 mil ex-empregados, enquanto Lucasfilm, Pixar, e Intuit, que celebraram acordo em etapa processual anterior, comprometeram-se a indenizar seus ex-funcionários em 20 milhões de dólares (BLOOMBERG, 2018).

No caso de *no-poach agreements*, no entanto, parece haver uma discussão mais consolidada das circunstâncias em que tais restrições podem ser consideradas acessórias a um negócio principal legítimo. Em *Eichorn v. AT&T* (2001) um acordo do gênero foi analisado no âmbito de uma operação de desinvestimento — durante oito meses, a empresa e suas antigas afiliadas não iriam contratar uma das outras empregados a partir de certo patamar salarial. A corte do terceiro circuito conclui que tal restrição era acessória à venda do negócio e justificável sob a ótica da regra da razão, pois razoável em escopo e duração (LINDSAY, STILSON e BERNHARD, 2016, p. 4). Igualmente, nos casos supracitados, com as empresas de tecnologia, os acordos em meio a operações de fusões e aquisições foram expressamente excetuados da proibição *per se* imposta no julgamento final (LINDSAY, STILSON e BERNHARD, 2016, p. 9).

Acordos de *no-poach* não estão restritos à mão de obra qualificada, sendo comum também no contexto de franqueados. Conforme Krueger e Ashenfelter (2018), 58% das maiores empresas franqueadoras dos EUA operam com tais cláusulas, incluindo as redes McDonald's e Burger King. Diversas destas empresas estão atualmente sendo processadas por conta disso²⁶. Em

²⁵ *In re High-Tech Employee Antitrust Litig.*, 856 F. Supp. 2d 1103 (N.D. Cal. 2012)

²⁶ Em *Deslandes v. McDonald's USA LLC*, U.S. District Court for the Northern District of Illinois, No. 1:17-cv-04857, o magistrado de primeiro grau defendeu o uso da regra da razão e

Williams v. I.B. Fischer Nevada (1993), contudo, ação semelhante movida contra a rede Jack-in-the-Box foi negada com base no argumento de que as franqueadas não seriam concorrentes, mas sim constituíam, junto à franquia, uma única entidade. Este mesmo argumento foi usado para negar, em primeiro grau, a ação movida contra a rede Burger King²⁷. De qualquer forma, embora diversas ações recentes tentem enquadrar a prática de no-poach, no contexto de franqueadas, como infração per se, o entendimento que prevalece é o de análise à luz da regra da razão²⁸.

5. Considerações finais

Diante do exposto, percebe-se que há mecanismos já estabelecidas no direito concorrencial aptos para viabilizar o escrutínio antitruste nos mercados de trabalho. Enquanto ainda há de se analisar melhor os impactos de atos de concentração no mercado de trabalho, a experiência norte-americana já oferece valiosas diretrizes para a análise de condutas potencialmente restritivas à concorrência. Como demonstrado, os casos já investigados nos Estados Unidos costumam estar concentrados em mercados de trabalhadores qualificados com escassez de oferta e concentração de empregadores, como nos mercados de enfermeiras e de profissionais da indústria de tecnologia. Os acordos de *no-poach*, por sua vez, mostram-se mais presentes na economia, pois ocorrem também no âmbito de fusões e aquisições e de franquias.

Merece atenção o predomínio no uso da regra da razão quando da análise da licitude das condutas investigadas e julgadas pelas autoridades dos EUA. Isto é, a revisão de jurisprudência indica a adoção excepcional da regra de análise *per se*, de sorte que, na maior parte dos casos, as Cortes exigem a

negou a certificação de classe nacional aos requerentes, porque esta não seria a dimensão geográfica adequada do mercado relevante. Em ARRINGTON v. BURGER KING WORLDWIDE, INC. et al.

²⁷ YOUNG, Christopher; LEVINE, Jan; Mezzino Robin. *No-Poach Franchise Case Dismissed Under Single-Entity Rule*. Troutman Paper, abril de 2020. Disponível em: <https://www.troutman.com/insights/no-poach-franchise-case-dismissed-under-single-entity-rule.html>. Acesso em: 08/10/2021.

²⁸ Ver, por exemplo, as manifestações do DOJ em três ações privadas julgadas em 2019: Stigar v. Dough, Inc. (Auntie Anne's), Richmond and Rogers v. Bergey Pullman (Arby's) e Harris v. CJ Star (Carl's Jr./Hardee's).

prova de efeitos líquidos negativos da prática restritiva sobre o mercado de trabalho.

Registra-se, por fim, que, conquanto a prática norte-americana possa servir de importante *benchmark* para o Brasil e outros países que ainda não dispõem de precedentes referentes aos mercados de trabalho, é preciso se atentar para o fato de que aquele país já acumula longa tradição de uso do antitruste nesse âmbito, com diretrizes que inexistem em nosso país. Fundamental, ainda, sopesar o contrabalanceamento que o arcabouço jurídico, como a legislação trabalhista brasileira, por exemplo, tradicionalmente protetiva aos trabalhadores, gera diante de eventual análise de poder de mercado, podendo contribuir para mitigar ou até anular os efeitos das condutas investigadas. Resta evidente, portanto, que muitas ressalvas são necessárias para se respeitar as diferentes tradições entre as jurisdições, garantindo a efetividade e racionalidade do *enforcement* antitruste no contexto da realidade dos mercados em que ele se insere.

Bibliografia

AREEDA, Phillip E.; HOVENKAMP, Herbert. *Antitrust Law: an analysis of antitrust principles and their application*. Vol. VII. 2.ed. Wolters Kluwers, 2003.

BRASIL. CONSELHO ADMINISTRATIVO DE DEFESA ECONÔMICA. *Guia de análise de atos de concentração horizontal*. Brasília, CADE, 2016. Disponível em: <https://cdn.cade.gov.br/Portal/centrais-de-conteudo/publicacoes/guias-do-cade/guia-para-analise-de-atos-de-concentracao-horizontal.pdf>. Acesso em: 10/01/2022.

BRASIL. SECRETARIA DE ACOMPANHAMENTO ECONÔMICO. *Introdução ao Direito da Concorrência*. Brasília, SEAE, 2014. Disponível em: https://www.gov.br/fazenda/pt-br/centrais-de-conteudos/publicacoes/apostilas/advocacia-da-concorrencia/4-seae_introducao_direito_concorrencia.pdf. Acesso em 02/01/2022.

CADE. Processo Administrativo nº 08012.003021/2005-72, instaurado em 09 de julho de 2015.

CADE. Processo Administrativo nº 08012.002812/2010-42, julgado em 13 de junho de 2018.

CADE. Processo Administrativo nº 08700.006386/2016-53, instaurado em 29 de setembro de 2016.

CADE. Processo Administrativo nº 08700.004548/2019-61, instaurado em 15 de março de 2021.

CADE. Procedimento Preparatório nº 08700.003187/2017-74, instaurado em 25 de maio de 2017.

CORMAN, K.; LENT, K.; REINHART, T. *Shifting Enforcement of No-Poaching Agreements*. Skadden, abril/2018. Disponível em: https://www.skadden.com/-/media/files/publications/2018/04/quarterlyinsights/shifting_enforcement_of_nopoaching_agreements.pdf. Acesso em: 15/06/2022.

ECONOMICS ONLINE. *Monopolistic competition*. 2021. Disponível em: https://www.economicsonline.co.uk/business_economics/monopolistic_competition.html/. Acesso em 05/02/2022.

EUA. DEPARTMENT OF JUSTICE. *US v. Utah Society for Healthcare Human Resources Administration*. 94C282G. Decisão de março de 1994. Disponível em: <https://www.justice.gov/atr/case/us-v-utah-society-healthcare-human-resources-administration-et-al>. Acesso em 08/03/2022.

EUA. DEPARTMENT OF JUSTICE. *US v. Adobe et al*. Decisão de 17 de março de 2011. Disponível em: <https://www.justice.gov/atr/case/us-v-adobe-systems-inc-et-al>. Acesso em 04/03/2022.

EUA. DEPARTMENT OF JUSTICE. *U.S v. Lucasfilm Ltd.*, 75 Fed. Reg. 81651, 81655. Dezembro de 2010. Disponível em: <https://www.justice.gov/atr/case/us-v-lucasfilm-ltd>. Acesso em 12/01/2022.

EUA. DEPARTMENT OF JUSTICE. *United States and the State of Arizona v. Arizona Hospital and Healthcare Association and AzHHA Service Corporation*. 2017. Disponível em: <https://www.justice.gov/atr/case/us-and-state-arizona-v-arizona-hospital-and-healthcare-association-and-azhha-service-corp>. Acesso em 13/03/2022.

EUA. DEPARTMENT OF JUSTICE. *U.S. vs. Surgical Care Affiliates, LLC et al.*, Case No. 3:21-CR-00011 (N.D. Tex. Jan. 05, 2021). Disponível em: <https://www.justice.gov/atr/case/us-v-surgical-care-affiliates-llc-and-scai-holdings-llc>. Acesso em 02/04/2022.

EUA. DEPARTMENT OF JUSTICE. *Arrington v. Burger King Worldwide, Inc.* CASE NO. 18-24128-CIV-MARTINEZ/OTAZO-REYES. Dezembro de 2020. Disponível em: <https://www.justice.gov/atr/case-document/file/1343466/download>. Acesso em: 05/04/2022.

EUA. FEDERAL TRADE COMMISSION. *Antitrust Guidance for Human Resource Professionals*. 2016. Disponível em: www.justice.gov/atr/file/903511/download. Acesso em 14/05/2022.

EUA. FEDERAL TRADE COMMISSION. *U.S. v. Council of Fashion Designers of America*. Decisão de 17 outubro 1995. Disponível em: <https://www.ftc.gov/news-events/news/press-releases/1995/06/council-fashion-designers-america>. Acesso em 02/04/2022.

EUA. FEDERAL TRADE COMMISSION. *U.S. v. Debes Corporation at al.* (Consent Order). Disponível em: www.ftc.gov/sites/default/files/documents/commission_decisions_v.115. Agosto de 1992. Acesso em 03/02/2022.

EUA. NORTHERN DISTRICT COURT OF CALIFORNIA. *State of California v. Ebay Inc.*, Case No.: 5:12-CV-05874-EJD (N.D. Cal. Aug. 29, 2014). Disponível em: <https://casetext.com/case/california-v-ebay-1>. Acesso em 05/02/2022.

EUA. NORTHERN DISCRICT COURT OF CALIFORNIA. *In re High-Tech Employee Antitrust Litigation*, 856 F. Supp. 2d 1103, 2012 Trade Case. (CCH) 77866 (N.D. Cal. 2012). Disponível em: <https://casetext.com/case/in-re-hightech-emp-antitrust-litig>. Acesso em 01/03/2022.

EUA. UNITED STATES COURT OF APPEALS. *Kartell, v. Blue Shield of Massachusetts, Inc.*, 749 F.2d 922 (1st Cir. 1984). Disponível em: <https://casetext.com/case/kartell-v-blue-shield-of-massachusetts-inc>. Acesso em 15/04/2022.

EUA. UNITED STATES COURT OF APPEALS. *Wendy Fleischman, et al v. Albany Medical Center*, No. 10-846 (2d Cir. 2011). Disponível em:

https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca2/10-0846/10-846_opn-2011-05-03.html. Acesso 04/05/2022.

EUA. UNITED STATES COURT OF APPEALS. *Williams v. I.B. Fischer Nevada*, 999 F.2d 445 (9th Cir. 1993). Disponível em: <https://casetext.com/case/williams-v-ib-fischer-nevada>. Acesso 11/02/2022.

EUA. UNITED STATES COURT OF APPEALS. *Todd v. Exxon Corp.* - 275 F.3d 191 (2d Cir. 2001). Disponível em: <https://www.quimbee.com/cases/todd-v-exxon-corporation>. Acesso em 03/02/2022.

EUA. UNITED STATES COURT OF APPEALS. *Union Circulation Company v. Fed. Trade Com'n*, 241 F.2d 652 (2d Cir. 1957). Disponível em: <https://casetext.com/case/union-circulation-company-v-fed-trade-comm>. Acesso em 15/04/2021.

EUA. UNITED STATES DISTRICT COURT EASTERN OF ILLINOIS. *Reed v. Advocate Health Care*. 268 F.R.D. 573 (N.D. Ill. 2009). Disponível em: <https://casetext.com/case/reed-v-advocate-health-care-4>. Acesso em: 13/03/2022.

EUA. UNITED STATES DISTRICT COURT EASTERN OF NEBRASKA. *Maderazo, et al v. VHS San Antonio Partners, L.P., et al.* Disponível em: <https://dockets.justia.com/docket/nebraska/nedce/8:2015cv00348/70528>. Acesso em 13/02/2022.

EUA. UNITED STATES DISTRICT COURT NORTHERN OF ILLINOIS. *Deslandes v. McDonald's USA, LLC et al.* No. 1:2017cv04857. Disponível em: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/illinois/ilndce/1:2017cv04857/341680/53/>. Acesso em 02/01/2022.

EUA. UNITED STATES DISTRICT OF MICHIGAN, SOUTHERN DIVISION. *Cason–Merenda v. Detroit Med. Ctr.*, 862 F. Supp. 2d 603 (E.D. Mich. 2012). Disponível em: <https://casetext.com/case/casonmerenda-v-detroit-med-ctr>. Acesso em 12/02/2022.

EUA. UNITED STATES DISTRICT OF E.D. TEXAS, SHERMAN JUSTICE. *United States v. Jindal*. Civil Action 4:20-CR-00358 (E.D. Tex. Nov. 29, 2021). Disponível em: <https://casetext.com/case/united-states-v-jindal>. Acesso em 03/03/2022.

EUA. UNITED STATES DISTRICT OF E.D. TEXAS, SHERMAN JUSTICE. *United States v. Jindal*. Civil Action 4:20-CR-00358 (E.D. Tex. Nov. 29, 2021). Disponível em: <https://casetext.com/case/united-states-v-jindal>. Acesso em 03/03/2022.

EUA. UNITED STATES DISTRICT COURT TENNESSE WESTERN DIVISION. *Clarke v. Baptist Memorial Healthcare Corp.*, 264 F.R.D. 375 (W.D. Tenn. 2009). Disponível em: <https://casetext.com/case/clarke-v-baptist-memorial-healthcare-corp>. Acesso em: 06/02/2022.

EUA. UNITED STATES DISTRICT COURT EASTERN OF WASHINGTON. *Richmond v. Bergey Pullman Inc et al.* Case number 2:18-cv-00246. Disponível em: <https://dockets.justia.com/docket/washington/waedce/2:2018cv00246/82233>. Acesso em 01/02/2022.

EUA. DISTRICT COURT EASTERN DISTRICT OF WASHINGTON. *Harris v. CJ Star*. No. 2:18-cv-00247-SAB (Carl's Jr./Hardee's). Disponível em: <https://www.justice.gov/atr/case/ashlie-harris-v-cj-starr-llc-et-al>. Acesso em: 06/02/2022.

KRUSE, Layne; RODGERS, Anne; TURNER, Eliot; 'Energy', in: *The Antitrust Review of the Americas*, Global Competition Review, 2019, Londres, Reino Unido. Disponível em: <https://globalcompetitionreview.com/review/the-antitrust-review-of-the-americas/the-antitrust-review-of-the-americas-2019/article/united-states-energy>. Acesso em 04/02/2022.

KRUEGER, A. B.; ASHENFELTER, O. *Theory and Evidence on Employer Collusion in the Franchise Sector*. National Bureau of Economic Research, julho 2018. Disponível em: <https://econpapers.repec.org/paper/izaizadps/dp11672.htm>. Acesso em: 16 setembro 2018.

LAINE, E. Kruse. RODGERS, Anne. TURNER, Elliot. *The Antitrust Review of the Americas 2019*. Setembro de 2018. Disponível em: <https://www.norton-rosefulbright.com/en-gb/knowledge/publications/e0495164/the-antitrust-review-of-the-americas-2019>. Acesso em 01/02/2022.

LINDSAY, M.; STILSON, J.; BERNHARD, R. *Employers Beware: The DOJ and FTC Confirm that Naked Wage-Fixing and "No-Poaching" Agreements Are Per Se Antitrust Violations*. The Antitrust Source, dezembro 2016.

MARINESCU, Ioana; HOVENKAMP, Herbert. *Anticompetitive mergers in labor markets*. Ind. LJ, v. 94, p. 1031, 2019. Disponível em: https://scholarship.law.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2967&context=faculty_scholarship. Acesso em 01/01/2022.

NAIDU, Suresh; POSNER, Eric A.; WEYL, Glen. *Antitrust remedies for labor market power*. Harv. L. Rev., v. 132, p. 536, 2018. Disponível em: https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=13776&context=journal_articles. Acesso em 05/04/2022.

OCDE. *Competition in Labour Markets*, 2020. Disponível em: <https://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm>. Acesso em 11/02/2022.

OCDE. *Competition Issues in Labour Markets – Note by BIAC*. Documento não classificado, contribuição do Business at OCDE. 2019. Disponível em: [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD\(2019\)50/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD(2019)50/en/pdf). Acesso em 02/02/2022.

ROBINSON, Joan. *The Economics of Imperfect Competition*. *The Economic Journal*, Volume 43, Issue 172, 1, Pages 657–661. London, Macmillan. Dezembro de 1933. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/2224510>. Acesso em: 15/05/2022.

RUBINFELD, Daniel L.; PINDYCK, Robert S. *Microeconomia*. Pearson, 2009. Disponível em: <https://home.ufam.edu.br/salomao/Introducao%20a%20micro/2a%20Prova/Apostilas/Intromicro%20prova%202%20-%20Pindyck.pdf>. Acesso em 03/01/2022.

YOUNG, Cristopher; LEVINE, Jan; Mezzino Robin. *No-Poach Franchise Case Dismissed Under Single-Entity Rule*. Troutman Paper, abril de 2020. Disponível em: <https://www.troutman.com/insights/no-poach-franchise-case-dismissed-under-single-entity-rule.html>. Acesso em: 08/10/2021.