C/2025/5139

28.10.2025

Parecer do Comité Económico e Social Europeu

O papel dos sindicatos na melhoria da produtividade

(parecer de iniciativa)

(C/2025/5139)

Relator: **Philip VON BROCKDORFF**

Decisão da Plenária	27.2.2025
Base jurídica	Artigo 52.º, n.º 2, do Regimento
Competência	Secção da União Económica e Monetária e Coesão Económica e Social
Adoção em secção	4.7.2025
Adoção em plenária	16.7.2025
Reunião plenária n.º	598
Resultado da votação (votos a favor/votos contra/ /abstenções)	156/5/3

1. Conclusões e recomendações

1.1. O Comité Económico e Social Europeu (CESE) recomenda vivamente o investimento produtivo em capital, tecnologia e capital humano, o qual, por seu turno, contribuirá para aumentar a produtividade do trabalho. Este investimento contribuirá para fomentar o crescimento da produtividade e, a seu tempo, atingir níveis de produtividade comparáveis aos dos EUA. No entanto, o CESE reconhece que as empresas da UE são maioritariamente pequenas e médias empresas (PME), com uma representação sindical limitada. Para aumentar a sua produtividade, o CESE defende que os governos devem prestar apoio às PME, nomeadamente sob a forma de aconselhamento estratégico e de iniciativas de reforço das capacidades.

1.2. Os sindicatos desempenham um papel importante na produtividade do trabalho através de mecanismos próprios, como a negociação coletiva e/ou os acordos setoriais, e, concretamente, da promoção da inovação no local de trabalho, o que, por sua vez, poderá potenciar ganhos de produtividade. Neste contexto, o CESE considera que a negociação coletiva e o diálogo social podem estender-se à conceção de novos modelos de trabalho que impulsionem a inovação, como as estruturas colaborativas em equipa, a flexibilidade dos horários de trabalho e as iniciativas de liderança partilhada.

1.3. O CESE considera que os sindicatos podem participar na definição de parâmetros de produtividade e indicadores de desempenho específicos por setor. O seu contributo garante que estas métricas valorizam o trabalho de qualidade, a inovação e as práticas empresariais sustentáveis, em vez de se centrarem apenas na redução de custos a curto prazo.

1.4. O CESE exorta a que os trabalhadores tenham uma voz mais forte no local de trabalho com base na partilha de informação e na consulta efetiva dos trabalhadores, em consonância com a legislação e as práticas nacionais, sem que tal afete a capacidade das empresas de tomar decisões. Embora a cogestão ou a participação dos representantes dos trabalhadores nas estruturas de direção das empresas seja eficaz em alguns países da UE e possa servir de modelo para outros, importa preservar a gestão responsável dos órgãos de direção das empresas, incluindo as PME.

1.5. Nesse sentido, o CESE destaca o papel dos conselhos de empresa, que têm potencial para contribuir para níveis mais elevados de satisfação profissional, salários mais elevados e uma maior estabilidade no emprego, em comparação com empresas que não possuem estes conselhos.

1.6. Além de contribuírem para a produtividade, ao permitirem que os trabalhadores contribuam para as decisões no local de trabalho, prestando-lhes as informações necessárias e assegurando que são efetivamente consultados, os sindicatos podem também melhorar os resultados das empresas, ajudando-as a reter os trabalhadores experientes, que poderão ser mais produtivos. Desta forma, promove-se a estabilidade necessária para investimentos no capital humano específico da empresa e na formação necessária para reforçar a produtividade.

1.7. Os sindicatos podem também contribuir para a redução de eventuais níveis elevados de absentismo, que representam custos significativos tanto para as empresas como para as finanças públicas. Através da negociação coletiva e da cooperação no local de trabalho, os sindicatos podem ajudar a combater as causas profundas do absentismo.

1.8. O CESE considera que a negociação coletiva pode reforçar a produtividade ao criar um ambiente de trabalho positivo e colaborativo, onde o valor dos trabalhadores seja reconhecido, e que incentive a colaboração e a inovação, incluindo a aplicação de métodos digitais centrados nas pessoas e da inteligência artificial no local de trabalho.

1.9. O CESE recomenda igualmente uma maior colaboração entre os sindicatos e as empresas na conceção conjunta e na execução de programas de formação contínua e de melhoria de competências, em especial nos setores em transformação tecnológica.

1.10. Os sindicatos podem ainda desempenhar um papel de apoio em regimes que incentivem a mobilidade voluntária dos trabalhadores desempregados para regiões com escassez de mão de obra, nomeadamente através de acordos de mobilidade, apoio à habitação e reconhecimento de qualificações, assegurando simultaneamente condições de trabalho justas.

1.11. O CESE reafirma que o diálogo social e a negociação coletiva podem contribuir para aumentar a produtividade e os salários através da participação e do envolvimento dos sindicatos, em consonância com as regras e as práticas nacionais. Este processo permite também integrar, na negociação, os efeitos do investimento produtivo e da introdução de novas tecnologias no contexto laboral.

1.12. Por último, o CESE sublinha que a Diretiva relativa a salários mínimos adequados visa melhorar as condições de vida e de trabalho na União e promover a negociação coletiva sobre a fixação dos salários.

2. **Considerações gerais**

2.1. Os Relatórios Draghi e Letta concluem, entre outras coisas, que a UE está a perder a sua vantagem competitiva em relação aos EUA e à China. Entre as várias causas apontadas destaca-se o aumento dos custos, inclusive os salariais, como um dos principais fatores. Desde 2022, a evolução salarial tem sido fortemente influenciada pela inflação e por um contexto económico cada vez mais adverso. O pico inflacionário registado nesse ano, impulsionado pelos preços elevados da energia e dos produtos alimentares, levou a um aumento tardio dos salários nominais, resultando em perdas significativas nos salários reais e no poder de compra das famílias ([1]).

2.2. Nos últimos dois anos, os salários nominais na UE aumentaram, em parte para compensar a subida dos preços. Em 2023, a remuneração nominal por trabalhador cresceu 6,1 %, mas esse crescimento abrandou em 2024. Foi de 5,6 % no primeiro trimestre, em termos homólogos, e continuou a desacelerar nos trimestres seguintes desse ano, acompanhando a redução da inflação ([2]).

2.3. O aumento dos salários acordados por convenção coletiva tem sido um dos principais motores desta dinâmica salarial e, como previsto, era necessário para compensar as perdas no poder de compra, tal como explicado no ponto 2.1 supra. Naturalmente, os salários acordados por convenção coletiva resultam da negociação salarial e dos acordos entre empregadores e sindicatos. Segundo as previsões económicas de outono de 2024 da Comissão Europeia, espera-se que a remuneração nominal por trabalhador cresça 3,5 % em 2025. Este valor é superior ao aumento médio de cerca de 1,8 % observado entre 2013 e 2019 e reflete as reivindicações legítimas dos sindicatos no sentido de compensar os efeitos das taxas de inflação elevadas de 2022 e 2023 ([3]). No entanto, o crescimento previsto para 2025 é consideravelmente inferior ao de 2023 (6,1 %), devido ao abrandamento da inflação e à conjuntura económica muito difícil.

([1]) «Labour Market and Wage Developments in Europe», 2024, Comissão Europeia: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([2]) «Labour Market and Wage Developments in Europe», 2024, Comissão Europeia: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([3]) A escassez de mão de obra também exerceu pressão ascendente sobre os salários.

2.4. Importa notar que, apesar do forte crescimento dos salários nominais em 2023 e tendo em conta as diferenças consideráveis entre os Estados-Membros, em 2024 os salários reais ([4]) foram, em média, 1,1 % inferiores aos níveis anteriores à pandemia. A discrepância entre as variações salariais reais (%) em comparação com os níveis anteriores à pandemia (2019) foi particularmente acentuada em Itália e na Grécia (que registou um baixo crescimento dos salários nominais), bem como na República Checa (que enfrentou uma inflação muito elevada), na Alemanha, em França e na Finlândia ([5]). Em 2025, prevê-se uma convergência no crescimento dos salários nominais e dos salários reais, o que significa que a remuneração dos trabalhadores deverá cobrir os aumentos de preços resultantes da inflação.

2.5. Na UE, a parte dos rendimentos do trabalho em percentagem do produto interno bruto (PIB) foi de 58,9 % em 2004 e atingiu um pico de 60 % em 2009. Em 2021, este rácio diminuiu para 57 %, o valor mais baixo desde 2004 ([6]). Estes dados são corroborados pela Comissão no relatório anual de 2024 sobre a evolução do mercado de trabalho e dos salários na Europa ([7]), que aponta para uma ligeira diminuição da parte dos rendimentos do trabalho ao longo das últimas duas décadas, num contexto marcado por flutuações cíclicas. A parte dos rendimentos do trabalho representa a proporção do rendimento nacional que é atribuída aos trabalhadores sob a forma de remuneração. A redução registada deverá ter sido causada por flutuações cíclicas nas economias da UE e explica-se pelo facto de os salários e o emprego demorarem algum tempo a ajustar-se a essas flutuações, devido à rigidez dos mercados de trabalho. A parte dos rendimentos do trabalho tende a aumentar em períodos de recessão e a diminuir durante as fases de recuperação económica. Foi o que se verificou tanto durante a grande recessão de 2009 como na crise económica de 2020, na sequência da pandemia de COVID-19.

2.6. É igualmente importante analisar em que medida a dinâmica salarial prevista está correlacionada com as pressões inflacionistas a curto prazo. Segundo a Comissão, a dinâmica salarial não causou pressões inflacionistas. Posto isto, continuam a existir preocupações quanto à competitividade em alguns Estados-Membros, nomeadamente na Europa Central e Oriental, pelo que importa efetuar uma avaliação ao micronível do impacto dos aumentos salariais na competitividade. É evidente que não se pode excluir que as empresas ajustem os preços para compensar parte dos recentes aumentos salariais. No entanto, tal como no auge da crise energética, as empresas registaram lucros unitários mais elevados ([8]), que funcionaram como amortecedor, absorvendo eventuais pressões inflacionistas resultantes dos aumentos salariais. Os lucros das empresas de alguns setores aumentaram substancialmente com a crise energética, de 51,3 % em 2021 para 53,2 % do PIB em 2022 ([9]). No entanto, começaram a recuar em 2023 e prevê-se que esta tendência continue em 2024, embora se mantenham elevados.

2.7. Por último, se analisarmos a competitividade dos custos (e fizermos comparações com os EUA), normalmente medida como custo unitário do trabalho (CUT), ou seja, o rácio entre a remuneração nominal e a produtividade, verifica-se que o CUT na UE aumentou praticamente ao mesmo ritmo que nos EUA, de cerca de 15-17 %. O problema de fundo, no que diz respeito à competitividade, não é tanto o custo, incluindo o da mão de obra, mas sim o ritmo mais lento de crescimento da produtividade na UE face aos EUA (0,7 % na UE, entre 2019 e 2023, face aos 6,4 % registados nos EUA). O crescimento da remuneração nominal, por seu lado, foi de 15,9 % na UE entre 2019 e 2023, em comparação com 20,5 % nos Estados Unidos.

3. **Observações e recomendações gerais**

3.1. Para que a produtividade aumente na UE a um ritmo pelo menos equivalente ao dos EUA, como referido no ponto 2.5 supra, é necessário que a UE invista fortemente em capital, tecnologia e capital humano. Ao mesmo tempo, impõe-se o reforço da produtividade do trabalho ([10]), fortemente influenciada pelo investimento em capital, pelo progresso tecnológico e pelo capital humano. Embora se preveja que a produtividade do trabalho permaneça estruturalmente baixa (0,9 %) em 2025 ([11]), o seu reforço ([12]) poderá permitir um aumento sustentável dos salários na UE (através da melhoria da produtividade do trabalho). Com base nos elementos de prova apresentados na secção 2, é possível que tanto a produtividade como os salários aumentem simultaneamente, sem qualquer impacto negativo na competitividade.

([4]) Os salários reais são o valor dos salários em termos de poder de compra. Os salários nominais (ou salários «monetários») correspondem ao valor monetário do salário, enquanto os salários reais são os salários nominais ajustados pela inflação, que diminui o poder de compra destes últimos.

([5]) «Labour Market and Wage Developments in Europe», 2024, Comissão Europeia: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([6]) https://www.euronews.com/business/2024/04/19/workers-slice-of-the-gdp-pie-how-do-income-shares-compare-across-europe.

([7]) «Labour Market and Wage Developments in Europe», 2024, Comissão Europeia.

([8]) Os lucros unitários aproximam os lucros das empresas, sendo calculados como a diferença entre o valor acrescentado bruto e a remuneração dos trabalhadores. Esta definição inclui o excedente de exploração bruto e o rendimento misto por unidade do PIB real.

([9]) «Labour Market and Wage Developments in Europe», 2024, Comissão Europeia: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([10]) A produtividade do trabalho é uma medida que compara a produção económica com a quantidade de mão de obra necessária para essa produção.

([11]) «Labour Market and Wage Developments in Europe», 2024, Comissão Europeia: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([12]) O impacto da capacidade de absorção na inovação pode proporcionar vantagens competitivas sustentáveis às empresas de serviços.

3.2. A prova disso é apresentada no estudo de Genz *et al.* (2019) ([13]), que concluiu que o investimento das empresas em tecnologias digitais na Alemanha teve um impacto positivo nos salários dos trabalhadores, tanto nos setores industriais com utilização intensiva de conhecimento (por exemplo, fabricantes de automóveis e de maquinaria), como nos serviços com menor intensidade de conhecimento (por exemplo, o comércio grossista e a restauração). Em primeiro lugar, são os investimentos das empresas que permitem aumentar a produtividade do trabalho. Se as empresas não investirem suficientemente na inovação de produtos ou no aumento da produtividade, não conseguirão progredir na cadeia de valor nem manter a competitividade ([14]).

3.3. Os governos desempenham um papel fundamental no aumento da produtividade, tanto através do investimento público em tecnologia, capital físico e capital humano, como por meio de regimes de apoio orientados para o reforço da produtividade das pequenas e médias empresas, em que a representação sindical é limitada. Os sindicatos, por sua vez, contribuem significativamente para a produtividade do trabalho por via de mecanismos próprios, como a negociação coletiva e/ou os acordos setoriais, que, além das negociações salariais, abrangem também outros aspetos essenciais. Podem também influenciar a orientação das políticas, promovendo atividades económicas com maior valor acrescentado. Além disso, os sindicatos, por definição, agregam o poder dos trabalhadores individuais através da negociação e da ação coletivas. Ao fazê-lo, poderão moldar a dinâmica do mercado de trabalho para apoiar mercados competitivos. Através da negociação, os sindicatos podem apoiar as estratégias empresariais alinhando os interesses das empresas com os dos trabalhadores, nomeadamente promovendo a inovação no local de trabalho, o que, por sua vez, poderá aumentar a produtividade do trabalho. Neste contexto, o CESE considera que o diálogo social pode estender-se à conceção de novos modelos de trabalho que impulsionem a inovação, como as estruturas colaborativas em equipa, a flexibilidade dos horários de trabalho e as iniciativas de liderança partilhada. Os sindicatos poderiam defender uma abordagem inclusiva em relação à experimentação com estes modelos.

3.4. O CESE considera que os sindicatos podem participar na definição de parâmetros de produtividade e indicadores de desempenho específicos por setor. O seu contributo garante que estas métricas valorizam o trabalho de qualidade, a inovação e as práticas empresariais sustentáveis, em vez de se centrarem apenas na redução de custos a curto prazo. Um quadro de avaliação comparativa da produtividade poderia incluir indicadores como o retorno do investimento em formação e a produção por hora de trabalho, desagregada por setor.

3.5. Os locais de trabalho que dão maior voz aos trabalhadores, ao permitir-lhes desempenhar um papel na gestão das empresas ([15]), tendem a ter uma menor rotação do pessoal, reduzindo os custos associados para as empresas e assegurando simultaneamente que os trabalhadores são remunerados de forma proporcional ao valor que geram. A negociação coletiva pode corrigir as insuficiências do mercado, contrariar a desigualdade de rendimentos e apoiar o crescimento económico.

3.6. Alguns estudos concluem que a correlação positiva entre a produtividade, por um lado, e a participação dos trabalhadores, por outro, é mais pronunciada quando estes têm influência direta nas decisões empresariais ([16]). O contributo dos trabalhadores para a tomada de decisões pode ter um impacto positivo significativo na produtividade das empresas. Este efeito parece manter-se mesmo quando os trabalhadores expressam os seus pontos de vista por outros canais, como formas de participação dos trabalhadores no capital da empresa, que alinham os trabalhadores pelos interesses da empresa. O renovado interesse pelo poder de representação dos trabalhadores, através da partilha de informação e da consulta efetiva dos trabalhadores poderá ser uma forma de as empresas aumentarem a sua produção, promovendo simultaneamente os interesses dos trabalhadores.

3.7. Igualmente relevante é o papel dos conselhos de empresa. Um estudo da Eurofound ([17]) concluiu que os trabalhadores de empresas com conselhos de empresa apresentam níveis mais elevados de satisfação profissional, salários mais elevados e uma maior estabilidade no emprego do que os trabalhadores de empresas que não possuem estes conselhos. Estas conclusões são um argumento robusto a favor do modelo social europeu, em que a participação representativa dos trabalhadores, a parceria social e os elevados padrões em matéria de condições de trabalho desempenham um papel crucial.

([13]) Genz, S., Janser, M. e Lehmer, F. (2019), «The impact of investments in new digital technologies on wages – Worker-level evidence from Germany», *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, vol. 239, n.º 3, pp. 483–521, https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/jbnst-2017-0161/html.

([14]) Ver *Financial Times*, 20 de março de 2025, «Italy's paper hub loses its story, page by page».

([15]) A Organização Internacional do Trabalho tem incentivado os países membros a promoverem o regime de participação dos trabalhadores na gestão das empresas.

([16]) Bahn, Kate, Peck, Joe, «How Unions Can Increase Firm Productivity and Strengthen Economic Growth», 6 de setembro de 2023.

([17]) https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2006/positive-effects-works-councils-working-conditions.

3.8. Além de contribuírem para a produtividade, ao permitirem que os trabalhadores participem nas decisões no local de trabalho, os sindicatos podem também melhorar os resultados das empresas, ajudando-as a reter os trabalhadores experientes, que poderão ser mais produtivos. Os trabalhadores sindicalizados têm menor probabilidade de abandonar os seus empregos. Desta forma, promove-se a estabilidade necessária para investimentos no capital humano específico da empresa e na formação necessária para reforçar a produtividade.

3.9. Os sindicatos podem também desempenhar um papel relevante na redução de eventuais níveis elevados de absentismo ([18]), que representam custos significativos tanto para as empresas como para as finanças públicas. Através da negociação coletiva e da cooperação no local de trabalho, os sindicatos podem ajudar a combater as causas profundas do absentismo.

3.10. A negociação coletiva pode reforçar a produtividade ao criar um ambiente de trabalho positivo e colaborativo, onde o valor dos trabalhadores seja reconhecido, e que incentive a colaboração e a inovação, incluindo a aplicação de métodos digitais centrados nas pessoas e da inteligência artificial no local de trabalho. Tudo isto é extremamente importante, sobretudo num contexto económico muito difícil.

3.11. O CESE recomenda igualmente uma maior colaboração entre os sindicatos e as empresas na conceção conjunta e na execução de programas de formação contínua e de melhoria de competências, em especial nos setores em transformação tecnológica. A sua participação assegura o alinhamento das competências dos trabalhadores com as necessidades das empresas e as tendências do mercado de trabalho. Este aspeto também é importante num mercado de trabalho caracterizado por uma mão de obra cada vez mais envelhecida. A migração legal para fazer face à escassez de mão de obra, colmatar as lacunas de competências e impulsionar o crescimento económico é parte da solução, mas há que assegurar condições de trabalho adequadas em todos os Estados-Membros.

3.12. Os sindicatos podem ainda desempenhar um papel de apoio em regimes que incentivem a mobilidade voluntária dos trabalhadores desempregados para regiões com escassez de mão de obra, nomeadamente através de acordos de mobilidade, apoio à habitação e reconhecimento de qualificações, assegurando simultaneamente condições de trabalho justas.

3.13. O impacto positivo significativo dos sindicatos nos salários está amplamente documentado. Concretamente, a filiação sindical é mais elevada entre os trabalhadores com menor nível de escolaridade formal. Esta situação contribui para impulsionar a atividade económica, dado que os trabalhadores com rendimentos mais baixos tendem a gastar uma percentagem maior do seu rendimento no consumo. Para além do impacto positivo nas empresas, como o aumento da produtividade e a menor rotação do pessoal, este efeito macroeconómico acaba também por beneficiar as próprias empresas, ao permitir-lhes partilhar os ganhos resultantes da maior produtividade e do maior crescimento económico. Em vez de serem vistos como intrinsecamente opostos aos interesses empresariais, os interesses dos trabalhadores podem alinhar-se por estes através da negociação coletiva, contribuindo para melhorar os resultados das empresas e beneficiar a economia no seu conjunto. O CESE reafirma que o diálogo social e a negociação coletiva podem contribuir para aumentar a produtividade e os salários através da participação e do envolvimento dos sindicatos. Este processo permite também integrar, na negociação, os efeitos do investimento produtivo e da introdução de novas tecnologias nos trabalhadores, na formação dos trabalhadores e no desenvolvimento de competências, na evolução da indústria, no combate ao absentismo, na qualidade de vida e nas condições gerais de trabalho.

3.14. Por último, o CESE sublinha que a Diretiva relativa a salários mínimos adequados visa melhorar as condições de vida e de trabalho na União e promover a negociação coletiva sobre a fixação dos salários. Como já se referiu, uma negociação coletiva alinhada com as estratégias empresariais pode ajudar a aumentar a produtividade do trabalho e fomentar a inovação no local de trabalho. Pode também apoiar a requalificação dos trabalhadores, em especial dos trabalhadores mais velhos, e aumentar a sua produtividade.

Bruxelas, 16 de julho de 2025.

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Oliver RÖPKE

([18]) De acordo com o Serviço Federal de Estatística alemão, em 2023 os trabalhadores alemães estiveram de baixa por doença durante uma média de 15,1 dias úteis, o que representa um aumento de quatro dias face a 2021.