Uma perspetiva sindical sobre a produtividade

15 Maio, 2026



A produtividade depende do investimento e da participação dos trabalhadores, não de cortes salariais.

Os verdadeiros motores da produtividade são o investimento em pessoas, tecnologia e infraestrutura pública robusta.

O aumento da produtividade não pode e não será alcançado por meio da compressão de salários, da redução da proteção ao emprego ou da fragilização da saúde e segurança no trabalho.

A produtividade só pode melhorar através da modernização da indústria, da garantia de empregos de qualidade e do acesso a formação contínua de alta qualidade e inovação para todos os trabalhadores.

A diferença de produtividade entre a Europa e os EUA não se deve aos salários ou proteção da legislação laboral. Ela reflete um subinvestimento crónico, especialmente em infraestrutura e aprofundamento de capital.

Como observado por Mario Draghi (2024), os salários reais nos EUA cresceram quase quatro vezes mais rápido do que na zona do euro desde 2008, refutando ainda mais a alegação de que a contenção salarial impulsiona a produtividade.

Em vez disso, as regras fiscais que priorizam tetos de déficit em detrimento do investimento agravaram o problema, diminuindo o investimento público muito baixo para sustentar o crescimento ou mobilizar o investimento privado.

A chave para aumentar a produtividade, revitalizar a economia europeia e criar empregos de qualidade reside na reversão do subinvestimento. Uma política industrial robusta e um reinvestimento maciço, tanto público como privado, são urgentemente necessários para reconstruir a base produtiva da Europa e apoiar a transição climática.

Os sindicatos têm grande interesse na produtividade já que esta é um dos vários fatores que influenciam a negociação salarial.

Frequentemente, a baixa produtividade é usada para justificar a moderação salarial, a desregulamentação da legislação laboral ou a austeridade, transferindo a culpa para os trabalhadores.

Medidas como a produção por hora trabalhada não são neutras; refletem pressupostos económicos limitados. Promovem a ideia de que a produtividade precisa melhorar antes que os salários ou as condições de trabalho possam aumentar. No entanto, a produtividade depende de investimento, tecnologia, estrutura setorial e participação dos trabalhadores; ela não pode ser alcançada reduzindo salários ou enfraquecendo a proteção ao emprego.

Instituições sólidas de negociação coletiva, democracia no local de trabalho e participação dos trabalhadores são componentes essenciais numa economia produtiva.

Evidências de sistemas de negociação coordenada mostram que carreiras valorizadas, expetativas concretizadas de progressão e promoção nas carreiras, alta qualidade do trabalho e mecanismos de participação robustos impulsionam a inovação, a estabilidade e o investimento produtivo.

Os salários impulsionam a produtividade, não são um obstáculo.

Os salários não apenas acompanham a produtividade, como também contribuem para criá-la.

Salários mais altos aumentam a procura e impulsionam as empresas a modernizar tecnologias, aprimorar a organização do trabalho e investir em capacitação.

Esse efeito, conhecido como *mudança técnica com viés marxista* , demonstra que melhores salários levam a uma maior produtividade, e não o contrário.

Infelizmente, na UE, os salários têm ficado aquém da produtividade durante décadas, enfraquecendo a procura interna. Colmatar esta diferença significa não só equiparar os aumentos salariais ao crescimento atual da produtividade, como também compensar os trabalhadores pelos salários inferiores pagos no passado. Além disso, o progresso real deve incluir a redução do horário de trabalho sem perda de remuneração, uma vez que o progresso tecnológico torna esses ganhos viáveis.

A abordagem errada: desregulamentação e intensificação do trabalho.

O foco no crescimento da produtividade baseado na compressão de salários e na deterioração das condições de trabalho levou a políticas prejudiciais. As instituições têm usado a narrativa da “estagnação” para justificar ataques à negociação coletiva, à desregulamentação da legislação laboral e à contenção salarial.

Na realidade, essa abordagem levou a:

- Intensificação do trabalho, esgotamento dos trabalhadores e vigilância digital;
- Automação sem proteções;
- Padrões de saúde e segurança mais baixos.

Estes não são caminhos para uma maior produtividade, mas sim ameaças aos trabalhadores, ao modelo social

europeu e ao sucesso econômico da UE.

A sustentabilidade social e ambiental, a negociação coletiva e o respeito pelo ritmo e bem-estar dos trabalhadores devem orientar as estratégias de produtividade.

Questionando as métricas: o que estamos realmente a medir?

A forma como a produtividade é medida não é neutra. Indicadores padrão como “valor adicionado por hora trabalhada” baseiam-se em pressupostos económicos desatualizados que frequentemente culpam os trabalhadores pela baixa produtividade, ignorando as causas sistémicas.

Eles não conseguem medir corretamente:

- Setores de serviços públicos como saúde, educação e assistência, onde os resultados são difíceis de quantificar;
- A qualidade do trabalho, incluindo o trabalho não remunerado e o trabalho não declarado;
- O impacto da evasão fiscal, que distorce o valor nacional e reduz artificialmente os indicadores de produtividade (por exemplo, -10% na França, Banco da França, 2021).

Os modelos atuais ignoram os limites ambientais e promovem o crescimento desenfreado em detrimento da equidade social.

Os sindicatos exigem uma redefinição da produtividade que inclua o equilíbrio ecológico, a justiça social e o controle democrático sobre a criação e a distribuição de valor.

As recentes contribuições de laureados com o Prémio Nobel destacaram a importância de “instituições de equilíbrio” para garantir que o crescimento da produtividade permaneça inclusivo e socialmente benéfico.

Esse reconhecimento crescente entre os economistas tradicionais, em consonância com as perspetivas sindicais, ressalta que instituições fortes do mercado de trabalho e a negociação coletiva são indispensáveis ??para que os ganhos de produtividade sejam genuinamente europeus e amplamente compartilhados.

A ETUC (Confederação Europeia de Sindicatos):

- Ressalta que os verdadeiros motores da produtividade são o investimento em pessoas, tecnologia e numa infraestrutura pública robusta. O aumento da produtividade não pode e não será alcançado pela compressão de salários, da redução da proteção ao emprego ou da fragilização da saúde e segurança no trabalho.
- Exige uma agenda de investimentos massiva, pública e privada, para gerar empregos de qualidade, uma transformação verde e digital justa e a modernização da base produtiva da União Europeia.
- Defende instituições de negociação coletiva mais fortes, aumentos salariais e a garantia de um salário adequado que assegure um padrão de vida digno, garantindo que os ganhos de produtividade sejam distribuídos de forma justa e restaurando a procura interna através do aumento da participação dos salários.
- Insiste que o crescimento da produtividade/economia não pode ser alcançado à custa dos direitos, da saúde e da segurança dos trabalhadores.

- Reconhece **o** papel fundamental dos serviços públicos como motor e multiplicador da produtividade.
- Rejeita a visão da produtividade como um problema de produtividade do trabalho e insiste que se trata de uma questão sistémica de capital, inovação, formação e governança, com forte enfoque no pagamento de dividendos em detrimento do investimento privado.
- Exige limites para a distribuição de dividendos quando estes prejudicam o reinvestimento e apoia o redireccionamento dos lucros para os salários, equipamentos e a capacitação dos trabalhadores.
- Apela a medidas enérgicas contra a evasão fiscal, incluindo total transparência fiscal, regras rigorosas contra a evasão e tributação justa das empresas, para salvaguardar o emprego e as receitas públicas.
- Resolve que as políticas de produtividade devem ser baseadas na qualidade social, na distribuição justa (inclusive na redução da jornada de trabalho sem perda de remuneração), na saúde ocupacional e na sustentabilidade ambiental.

Adotado na reunião do Comité Executivo de 19 a 20 de novembro de 2025 da ETUC.