talentup

COMUNICADO DE IMPRENSA

11 de novembro de 2026

Um aumento de 3% em 2027 é um corte salarial real na maior parte da zona euro

A inflação na zona euro chegou aos 3,8% em setembro e os salários reais continuam 2,8% abaixo do nível de 2020. Ainda assim, menos de 1 em cada 1.000 anúncios de emprego promete alguma proteção contra a inflação.

3,8%	–2,8%	–800 €	<1 / 1.000
inflação na zona euro, setembro de 2026	salários reais na zona euro face a 2020 (Itália: –8,6%)	valor real de um aumento de 3% sobre 40.000 € em Espanha	anúncios promete proteção contra a inflação (DE, UK)

A inflação na zona euro subiu para 3,8% em setembro de 2026, face a 2,0% um ano antes, enquanto os salários crescem cerca de 3%. Segundo a análise da TalentUp aos dados do Eurostat, do BCE e da OCDE, um aumento de 3% para 2027, o valor que a maioria das empresas da Europa Ocidental está a planear, é um corte salarial real aos preços atuais em todas as grandes economias da zona euro, exceto nos Países Baixos.

> ***"O salário base deve acompanhar o custo do trabalho, não o custo de vida. Mas um aumento de 3% só evita uma nova perda real se a inflação descer como previsto, e não repara nada do que os trabalhadores perderam desde 2020."***
>
> — TalentUp

Um novo choque sobre uma perda antiga

Entre 2021 e 2025, os preços no consumidor na zona euro subiram 22,6% e os salários por hora 19,2%. O trabalhador médio tem ainda cerca de 2,8% menos poder de compra do que em 2020. A diferença é maior em Itália (–8,6%), seguida de Espanha, Alemanha, Países Baixos e França. Portugal e Polónia são a exceção, com salários reais acima do nível de 2020.

A nova subida de preços é impulsionada pela energia, que encareceu 18,8% em termos homólogos em setembro. Espanha (5,0%), Bélgica (4,6%) e Itália (4,1%) estão bem acima da média da zona euro. Os salários ainda não reagiram: a remuneração por trabalhador cresceu 3,3% no segundo trimestre de 2026, e o indicador salarial do BCE aponta para um crescimento dos salários negociados de 2,7% no primeiro semestre de 2027.

VARIAÇÃO DO SALÁRIO REAL, DE 2020 A 2025

Itália	–8,6%
Espanha	–4,6%
Alemanha	–3,8%
Países Baixos	–3,2%
França	–3,0%
Portugal	+5,1%
Polónia	+18,0%

Fonte: IHPC e Índice de Custo do Trabalho do Eurostat; cálculos da TalentUp.

Um aumento de 3% é suficiente?

Depende da inflação com que se compara. Olhando para trás, às taxas de setembro de 2026, um aumento de 3% perde 2,0 pontos em Espanha, 1,6 na Bélgica, 1,1 em Itália e 0,8 no conjunto da zona euro. Num salário de 40.000 € em Espanha, são 800 € a menos por ano em termos reais. Só nos Países Baixos fica empatado.

Olhando para a frente, o BCE prevê uma inflação de 2,5% em 2027. Se assim for, um aumento de 3% seria um pequeno ganho real. Mas a projeção foi fechada antes do salto de setembro para 3,8%, e não compensa os 3% a 9% que os trabalhadores de Itália, Espanha, Alemanha, Países Baixos e França já perderam.

As empresas não prometem proteção contra a inflação

Se ligar o salário à inflação fosse prática comum, isso apareceria nos anúncios de emprego. **Os dados da TalentUp** mostram que quase não aparece, e cada vez menos:

- **Alemanha:** 0,7 em cada 1.000 anúncios mencionava uma compensação pela inflação em 2026, face a 1,6 em 2024, após o fim da Inflationsausgleichsprämie isenta de impostos.
- **Reino Unido:** 0,2 em cada 1.000 anúncios prometia aumentos ligados ao custo de vida ou à inflação em 2026, face a 0,4 em 2024.
- **Espanha:** 3 em cerca de 695.000 anúncios mencionavam uma revisão salarial ligada ao índice de preços no consumidor em 2026, embora muitas convenções coletivas a incluam.

As empresas competem pelo nível salarial, não com promessas de indexação. Onde existe proteção contra a inflação, ela vem da lei ou da contratação coletiva: indexação automática na Bélgica, cláusulas de revisão ligadas aos preços em muitas convenções espanholas e acordos setoriais na Alemanha e nos Países Baixos.

O que a TalentUp recomenda para os orçamentos de 2027

Em vez de acompanhar a inflação para todos, a TalentUp recomenda dividir o orçamento de 2027 em rubricas separadas, com regras diferentes:

- **Obrigatória:** indexação, convenções coletivas e alterações do salário mínimo, calculadas com vários cenários de inflação.
- **Custo de vida:** dirigida às bandas mais baixas e aos países mais expostos, como pagamento único se o choque parecer temporário.
- **Mérito:** protegida, para que quem tem melhor desempenho não receba o mesmo aumento que todos os outros.
- **Ajuste ao mercado:** para funções críticas pagas abaixo do mercado, com base em dados salariais atuais e não no índice de inflação.

Com a Diretiva europeia de Transparência Salarial a aplicar-se através das leis nacionais, cada um destes ajustes vai precisar de critérios objetivos e documentados. Os relatórios sobre a disparidade salarial entre homens e mulheres começam a 7 de junho de 2027 para empregadores com 150 ou mais trabalhadores.

Metodologia

Os dados de inflação e salários provêm do Eurostat (estimativa rápida do IHPC de setembro de 2026, dados anuais do IHPC e Índice de Custo do Trabalho), do BCE (projeções de setembro de 2026, Boletim Económico e indicador salarial) e da OCDE. A variação do salário real compara as médias anuais de 2020 e 2025; cálculos da TalentUp.

Os dados de anúncios de emprego provêm da base de dados de anúncios da TalentUp: anúncios publicados de 1 de janeiro a 30 de setembro de 2024 e no mesmo período de 2026 na Alemanha, Reino Unido, Espanha e França. Um anúncio conta se a descrição contiver uma expressão, própria de cada língua, sobre salário ligado à inflação; os valores são estimativas mínimas.

Sobre a TalentUp

A TalentUp é uma plataforma SaaS B2B de benchmarking salarial e transparência remuneratória que ajuda as empresas a definir bandas salariais com dados de mercado e a preparar-se para a Diretiva europeia.

CONTACTO DE IMPRENSA

Albert Mercadé Laborda · albert@talentup.io

TalentUp · talentup.io