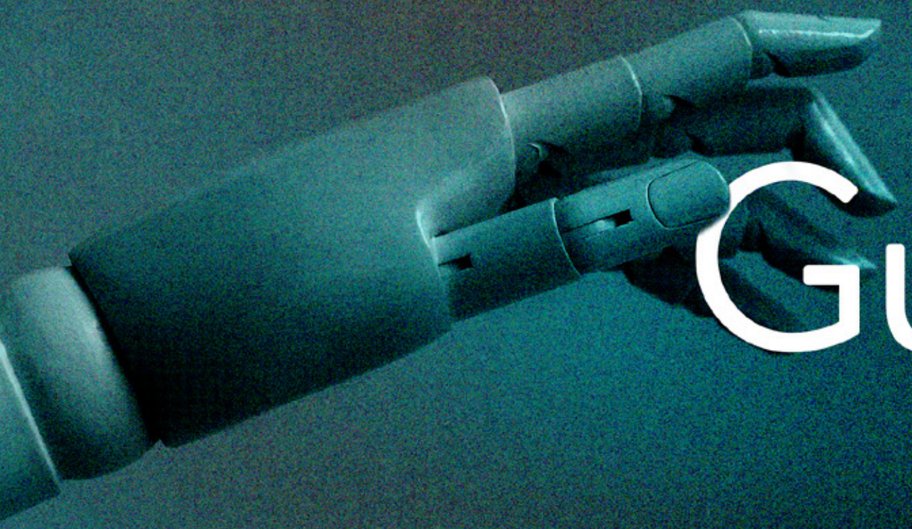


Guia Salarial

FOX TECH 2025

FOX HUMAN CAPITAL

Da entrada dos profissionais à saída humanizada

Somos uma consultoria de capital humano multinacional e *full service*, focada em *Top & Middle Management* para toda a jornada do colaborador.

Com uma equipe dinâmica de especialistas nos segmentos *core* da economia, cobrimos todo o território nacional e dos Estados Unidos, com 6 escritórios nas principais capitais.

Conhecemos profundamente o setor de Tech

O segmento de Tecnologia não é só **um dos mercados mais dinâmicos do mundo**, como também um dos **mais voláteis e acelerados**. Ser competitivo e atrativo em um mercado instável é um desafio, mas a nossa divisão especializada no segmento pode ajudar.

A **Fox Tech** é a vertical especializada em **posições para empresas de tecnologia, com vasta experiência no setor e um conhecimento detalhado das exigências do mercado.**

PRINCIPAIS POSIÇÕES TÉCNICAS	PRINCIPAIS POSIÇÕES OPERAÇÃO/ BACKOFFICE
CTO	COO
Tech Manager	Heads of Sales
Data Engineer	Growth Manager
Product Manager	Diretor de RH

< SUMÁRIO

Sumário

Dados	5
IA Generativa	11
CLT x PJ	22
Mulheres em Tech	32
Tendências salariais em Tech	38
Salary Guide 2025	45

Dados

Diferenças entre posições de dados

O setor de tecnologia sempre foi marcado por ciclos, onde a demanda por determinados profissionais cresce ou se estabiliza, impactando diretamente em suas remunerações.

Durante a pandemia, testemunhamos um **aumento significativo na busca por desenvolvedores**, refletindo na valorização desses profissionais. Hoje, **vemos uma estabilização tanto nas contratações quanto nos salários para essa posição**. No entanto, com o avanço da Inteligência Artificial e a crescente necessidade das empresas em estruturar e analisar dados, os **cientistas de dados passaram a ser os profissionais mais buscados do mercado**, resultando em um aumento médio de quase 40% em suas remunerações.

SUMÁRIO >

O que explica esse crescimento?

A **explosão da IA generativa** e o **fortalecimento da cultura *data-driven*** trouxeram uma mudança de paradigma para as empresas. Se antes a **análise de dados** era um diferencial competitivo, hoje ela **se tornou essencial para a tomada de decisões estratégicas**. À frente desse contexto, a cultura *data-driven* se baseia no uso intensivo de dados para orientar decisões de negócios, eliminando suposições e tornando os processos mais eficientes e assertivos. Empresas que adotam essa abordagem conseguem antecipar tendências de mercado, otimizar operações e personalizar a experiência do cliente de forma muito mais precisa.

Além disso, a escassez de talentos com formação e experiência aprofundada em ciência de dados faz com que **empresas disputem esses profissionais**, aquecendo os salários e aumentando a atratividade da área. Grandes corporações, *startups* e consultorias especializadas estão cada vez mais investindo na construção de times robustos para garantir uma vantagem competitiva nesse novo cenário.

SUMÁRIO >

Qual profissional de dados minha empresa precisa?

Com o aumento na demanda, surge uma dúvida recorrente entre os gestores: qual perfil de profissional de dados é o mais adequado para minha empresa? Muitas vezes, a escolha errada pode resultar em desafios operacionais e estratégicos. Para esclarecer essa questão, destacamos as **diferenças entre alguns dos principais perfis:**

ANALISTA DE DADOS / BI

Responsável por organizar, estruturar e analisar dados para extrair *insights* que auxiliem na tomada de decisões estratégicas. Esse profissional trabalha com ferramentas como Power BI, SQL, Excel avançado e Python para manipulação e visualização de dados. Sua atuação é essencial para empresas que desejam transformar dados brutos em *dashboards* interativos e relatórios gerenciais. Empresas com grande volume de dados operacionais e que precisam de acompanhamento de *KPIs* em tempo real costumam necessitar desse perfil.

SUMÁRIO >

CIENTISTA DE DADOS

Focado na construção de modelos preditivos e algoritmos avançados, o cientista de dados **aplica estatística, *machine learning* e inteligência artificial para resolver problemas complexos.** Trabalha com Python, R, SQL e *frameworks* como TensorFlow e Scikit-Learn. Seu trabalho é fundamental para empresas que buscam prever comportamentos, identificar padrões ocultos e otimizar processos através da análise preditiva. Empresas de *e-commerce*, bancos e setores de saúde são grandes demandantes desse profissional para melhorar a personalização de serviços e detecção de fraudes.

ENGENHEIRO DE DADOS

Essencial para garantir que a infraestrutura de dados da empresa seja robusta, eficiente e escalável. **O engenheiro de dados projeta, constrói e mantém os *pipelines* de dados, permitindo que informações sejam extraídas, transformadas e carregadas (ETL) corretamente para consumo analítico.** Esse profissional trabalha com bancos de dados relacionais e não relacionais, arquiteturas distribuídas e soluções em nuvem como AWS, Azure e Google Cloud. Além disso, precisa dominar ferramentas como Apache Spark, Kafka e Airflow, garantindo que os dados estejam acessíveis e confiáveis para análises e modelos preditivos. Empresas que lidam com grandes volumes de dados transacionais, como *fintechs* e *marketplaces*, geralmente precisam desse profissional para estruturar sua arquitetura de dados.

ARQUITETO DE DADOS

Responsável pela visão estratégica da estrutura de dados de uma organização, o arquiteto de dados define padrões, políticas e *frameworks* para garantir que a governança de dados seja eficaz. Seu papel é assegurar que a infraestrutura seja escalável, segura e alinhada às necessidades do negócio. Trabalha com modelagem de dados, integração de sistemas e estratégias de armazenamento em larga escala, lidando com tecnologias como *data lakes*, *data warehouses* e arquiteturas orientadas a eventos. Esse profissional atua na interseção entre tecnologia e negócios, garantindo que a estrutura de dados suporte às necessidades analíticas da empresa no longo prazo. Empresas que desejam expandir sua capacidade de armazenamento e processamento de dados de forma sustentável necessitam desse perfil.

Cada empresa possui desafios específicos, e a escolha do profissional adequado deve estar alinhada à maturidade analítica e aos objetivos estratégicos do negócio. O que fica claro é que o mercado está aquecido e que **profissionais de dados, principalmente cientistas de dados, são hoje os mais valorizados na área de tecnologia.**

Se sua empresa busca se posicionar estrategicamente na era dos dados, investir nos profissionais certos será um diferencial competitivo crucial. O momento para estruturar seu time de dados é agora.

IA Generativa

A velocidade com que a Inteligência Artificial (IA) avança é alucinante, tornando qualquer análise rapidamente obsoleta. Hoje, ferramentas como ChatGPT, DeepSeek e Grok 3 já fazem parte do cotidiano profissional, e amanhã outras surgirão, reformulando tudo mais uma vez. O que parecia futurista há um ano agora é básico; o que soa revolucionário hoje, em breve será ultrapassado.

Em conversas aprofundadas com nossos clientes, percebemos que **a IA não está apenas automatizando tarefas, mas criando novas profissões** — muitas ainda sem nome. Funções como engenheiros de ética de IA, designers de interação humano-IA e arquitetos de fabricação de dados estão surgindo do nada, enquanto cargos executivos como o *Chief Artificial Intelligence Officer* (CAIO) começam a ganhar espaço nas empresas. É uma revolução comparável ao *boom* da internet, só que com uma força ainda maior. **Enquanto algumas posições desaparecem, substituídas por IA, outras brotam do desconhecido,** e quem estiver atento poderá surfar essa onda antes que ela vire um tsunami.

WILLIAM MONTEATH - CEO FOX HUMAN CAPITAL

Inteligência artificial nos negócios:

Benefícios, cuidados e estrutura necessária para a implementação

A Inteligência Artificial (IA) se consolidou como uma das tecnologias mais transformadoras do século XXI, oferecendo uma vasta gama de benefícios às empresas. **Ela não só tem o potencial de melhorar a eficiência operacional, mas também de transformar modelos de negócios e criar oportunidades de crescimento**.

No entanto, para implementar a IA com sucesso, as empresas precisam adotar uma estrutura tecnológica sólida, considerar os cuidados éticos e organizacionais e aplicar a tecnologia de forma estratégica.

De acordo com um estudo da PwC, **espera-se que a IA adicione até 15,7 trilhões de dólares à economia global até 2030**, o que representa cerca de 14% do PIB mundial. Outro estudo do Fórum Econômico Mundial aponta que a automação vai gerar uma economia global de 6,7 trilhões de dólares até 2030.

SUMÁRIO >

Estrutura necessária para trabalhar com IA nas empresas

Para implementar IA de forma eficaz, as empresas precisam garantir que possuem a infraestrutura tecnológica adequada. **A adoção de IA exige grandes volumes de dados para treinamento e execução de algoritmos**, além de uma infraestrutura computacional robusta capaz de processar essas informações. De acordo com um estudo da McKinsey, mais de 70% das empresas que implementaram IA com sucesso **investiram** pesadamente **em computação em nuvem e plataformas de *big data***, ainda de acordo com a McKinsey, **empresas que utilizam IA em suas operações veem um aumento de 10% em sua lucratividade**. Além disso, as empresas precisam de uma equipe especializada, formada por cientistas de dados, engenheiros de software e analistas, capazes de criar, implementar e gerenciar soluções de IA. Essa estrutura também deve ser complementada por políticas eficazes de governança de dados para garantir a qualidade e segurança das informações utilizadas.

A maior barreira para a adoção da Inteligência Artificial no mundo corporativo não é a tecnologia em si, mas a mudança de *mindset*.

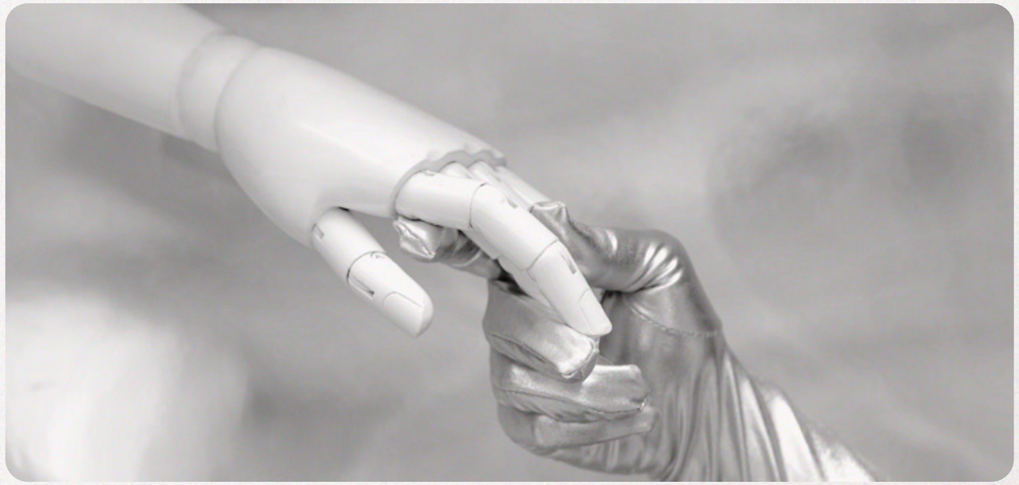
Muitas empresas ainda veem a IA como um luxo, quando na verdade ela já **é um diferencial competitivo essencial.** Os desafios passam pela integração com processos existentes, capacitação de equipes e alinhamento estratégico. No entanto, quando bem implementada, a IA entrega eficiência operacional, automação inteligente e decisões baseadas em dados, resultando em redução de custos, aumento de produtividade e maior previsibilidade de mercado. Quem adotar primeiro, terá vantagem – quem ignorar, ficará para trás.

JEAN CARLOS, HEAD COMERCIAL DA INFINITY

SUMÁRIO >

A implementação da IA generativa nas empresas

A **IA generativa**, uma das vertentes mais recentes e inovadoras da inteligência artificial, está sendo rapidamente adotada pelas empresas para **gerar conteúdo original e automatizar processos criativos**. Exemplos incluem a geração de textos, imagens, músicas e até códigos de programação. De acordo com um relatório da PwC, **36% das empresas que implementaram IA generativa relataram uma melhoria significativa na produtividade e na inovação.** Muitas empresas de marketing, por exemplo, estão utilizando IA generativa para criar campanhas publicitárias personalizadas em massa, enquanto na indústria de entretenimento, ela é usada para gerar roteiros ou trilhas sonoras. Entretanto, a adoção dessa tecnologia traz desafios, como a necessidade de assegurar que os modelos de IA gerem conteúdo ético e não infrinjam direitos autorais ou criem vieses indesejados.



SUMÁRIO >

E qual a visão de diretores de tecnologia e gestores de recursos humanos?

Para os **diretores de TI,** a adoção de IA é uma **oportunidade estratégica para melhorar a infraestrutura tecnológica e aumentar a eficiência operacional.** Eles enxergam a IA como uma ferramenta poderosa para automatizar processos, **otimizar o uso de recursos e oferecer soluções mais rápidas e precisas para desafios empresariais.** A IA pode, por exemplo, automatizar a análise de dados em tempo real, melhorar a segurança cibernética com detecção de padrões suspeitos e permitir uma personalização mais eficaz dos serviços. Além disso, os diretores de TI reconhecem que a IA pode ser um diferencial competitivo, proporcionando uma vantagem em termos de inovação. Eles, no entanto, enfatizam a **necessidade de uma infraestrutura robusta e segura para suportar a implementação de IA.** Isso inclui o uso de plataformas de computação em nuvem, uma governança de dados eficaz e a integração de ferramentas de aprendizado de máquina que sejam escaláveis. A **preocupação com a segurança e a privacidade dos dados** também é um aspecto crítico para os diretores de TI, que devem garantir que as soluções de IA sejam implementadas de forma ética e em conformidade com regulamentações, como a LGPD no Brasil ou o GDPR na União Europeia.

Diretores de RH: transformação na gestão de pessoas

Do ponto de vista dos diretores de RH, a adoção de IA oferece uma enorme oportunidade para transformar a maneira como as pessoas são geridas dentro da organização, além disso, a **IA pode ser aplicada para a personalização de treinamentos e planos de desenvolvimento profissional, ajudando a identificar as necessidades específicas de cada colaborador e sugerir recursos para aprimorar suas habilidades.** Ferramentas de IA também podem melhorar a análise de dados de desempenho, fornecendo *insights* valiosos sobre a produtividade e o engajamento dos funcionários, o que pode ajudar na tomada de decisões relacionadas à gestão de talentos.

Porém, os diretores de RH também têm preocupações com os impactos da IA no capital humano. Eles se preocupam com a possível automação de funções que possam levar a cortes de empregos, embora reconheçam que a IA pode criar oportunidades de trabalho, especialmente em áreas que exigem habilidades técnicas avançadas. A implementação da IA exige, portanto, um equilíbrio cuidadoso entre os benefícios de eficiência e inovação e a necessidade de requalificação e adaptação da força de trabalho.

SUMÁRIO >

Aplicação de IA nos processos empresariais

A aplicação de IA nos processos empresariais é vastamente diversificada e tem gerado melhorias significativas em várias áreas. No setor financeiro, por exemplo, a IA é usada para detectar fraudes e realizar análises preditivas, permitindo uma melhor gestão de riscos. Em logística e cadeia de suprimentos, algoritmos de IA ajudam a otimizar rotas de entrega, reduzir custos e melhorar a eficiência operacional. No atendimento ao cliente, *chatbots* alimentados por IA estão sendo utilizados para fornecer respostas rápidas e personalizadas, reduzindo o tempo de espera e aumentando a satisfação do cliente. Além disso, a IA também tem sido aplicada na análise de dados para tomar decisões mais informadas. Por exemplo, algoritmos de aprendizado de máquina podem prever tendências de mercado, identificar oportunidades de negócios e ajudar na personalização de produtos e serviços, tornando-os mais alinhados com as necessidades dos clientes.

SUMÁRIO >

E onde isso nos leva afinal?

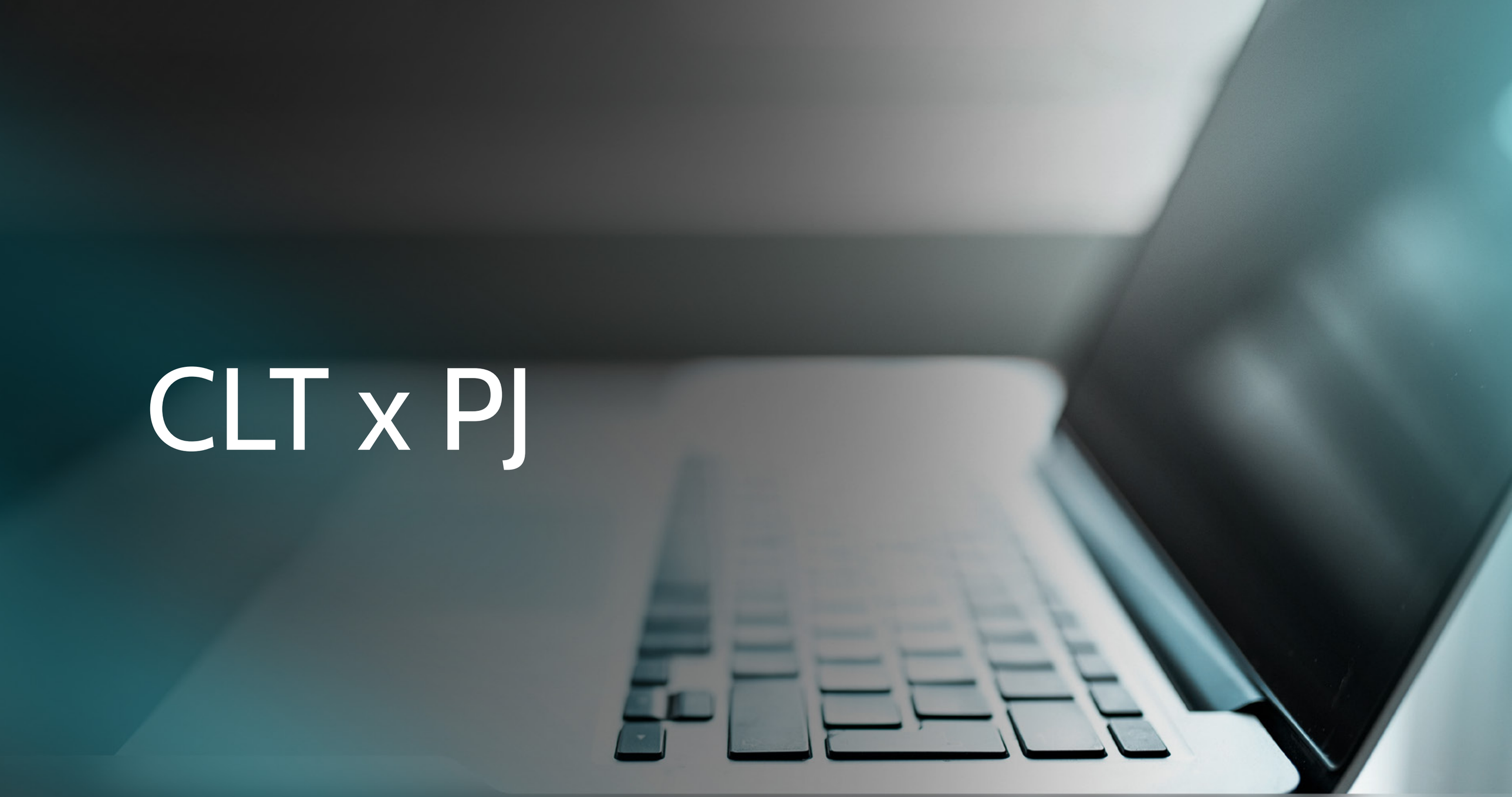
A Inteligência Artificial representa uma oportunidade valiosa para as empresas que buscam melhorar sua competitividade, inovação e eficiência. No entanto, a implementação de IA requer não apenas a adoção de uma **infraestrutura tecnológica robusta**, mas também a consideração cuidadosa de questões éticas, segurança de dados e a capacitação das equipes.

A **IA generativa está revolucionando a criação de conteúdo e processos criativos**, enquanto a **IA aplicada aos processos empresariais está otimizando as operações de diferentes áreas**, como marketing, finanças e atendimento ao cliente.

Diretores de TI e RH desempenham um papel crucial na implementação da IA sendo necessários para equilibrar as oportunidades que a tecnologia oferece com os cuidados necessários para sua integração bem-sucedida. Com a estrutura certa e uma abordagem estratégica, as empresas podem aproveitar o máximo potencial da IA transformando-a em um diferencial competitivo no mercado.

SUMÁRIO >

CLT x PJ



A volta do modelo de contratação CLT no mercado de tecnologia

Nos últimos anos, o mercado de tecnologia tem sido marcado por um crescimento contínuo e pela evolução dos modelos de contratação. Inicialmente, os contratos PJ (Pessoa Jurídica) ganharam grande destaque, especialmente com o aumento da demanda por profissionais especializados e a flexibilidade que esse modelo oferece tanto para empresas quanto para colaboradores. **Entretanto, em 2024 e 2025, é possível observar um movimento crescente em direção ao retorno dos contratos CLT** (Consolidação das Leis do Trabalho), impulsionado por uma série de fatores que estão moldando a dinâmica do setor.

Uma pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) em 2024, revelou que 67,7% dos trabalhadores autônomos desejam atuar no regime formal de trabalho, com carteira assinada. Entre os autônomos formalizados (com CNPJ), 54,6% querem migrar para a CLT, e entre os autônomos informais, a porcentagem é ainda maior: 72,1%.

SUMÁRIO >

Fatores impulsores para a volta da CLT:

ESTABILIDADE E BENEFÍCIOS:

Muitos profissionais de tecnologia, especialmente aqueles com perfis mais experientes, estão cada vez mais em busca de estabilidade e dos benefícios garantidos pela CLT, como assistência médica, vale-refeição, férias remuneradas, e, principalmente, a tão desejada previdência social. A busca por um maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional tem levado os profissionais a optarem por posições com maior segurança jurídica e trabalhista.

RECRUTAMENTO DE TALENTOS

As empresas, especialmente as de médio e grande porte, perceberam que a flexibilidade do modelo PJ pode não ser suficiente para atrair e reter talentos de longo prazo. Além disso, a alta demanda por desenvolvedores e profissionais de tecnologia resultou em um mercado altamente competitivo, no qual as empresas estão se esforçando para oferecer pacotes de compensação mais atrativos e que atendam às necessidades de estabilidade dos colaboradores.

MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO E FISCALIZAÇÃO:

A crescente fiscalização sobre contratos PJ e o risco de autuações trabalhistas têm feito com que muitas empresas reavaliem a viabilidade de continuar com modelos exclusivamente PJ. O temor de complicações legais, aliada ao aumento de custos com auditorias e processos, levou muitas organizações a buscar a regularização de seus quadros de colaboradores, optando pela formalização dos contratos CLT.

CULTURA ORGANIZACIONAL E RETENÇÃO

A cultura organizacional tem sido um fator essencial na transformação do mercado de trabalho em tecnologia. Empresas que prezam por uma cultura colaborativa e a manutenção de equipes estáveis estão cada vez mais preferindo a CLT, visto que esse modelo favorece a criação de vínculos mais profundos e duradouros com os colaboradores, além de incentivar a dedicação e o crescimento dentro da empresa.

SUMÁRIO >

O impacto no mercado de trabalho

A transição de muitos profissionais de PJ para CLT reflete a valorização dos salários e benefícios oferecidos pelas empresas. Com isso, os profissionais de tecnologia que anteriormente atuavam como prestadores de serviços podem perceber um aumento significativo em suas remunerações líquidas, considerando o valor agregado pela regularização da contratação.

Além disso, **o modelo CLT tem facilitado a estruturação de planos de carreira e oportunidades de crescimento mais claras**, algo que é fundamental para profissionais que buscam progressão contínua. Para as empresas, a oferta de um contrato CLT bem estruturado não apenas ajuda na atração de novos talentos, mas também contribui para a redução da rotatividade, o que, por sua vez, impacta positivamente na produtividade e no clima organizacional.

SUMÁRIO >

O Futuro do Modelo CLT em Tecnologia

À medida que o mercado de tecnologia continua a se expandir, as empresas devem se adaptar a um **modelo híbrido de contratação, equilibrando as necessidades de flexibilidade e de segurança**. O CLT, que sempre foi visto como um modelo mais tradicional, agora parece ser a escolha ideal para muitos profissionais de tecnologia, que buscam não apenas crescimento profissional, mas também uma base sólida e benefícios que garantem maior tranquilidade.

Em 2025, espera-se que o retorno do modelo CLT seja uma tendência ainda mais consolidada, especialmente com o amadurecimento do mercado de tecnologia e o aumento das expectativas em relação à qualidade de vida dos profissionais. O equilíbrio entre as diferentes formas de contratação será a chave para as empresas que desejam se manter competitivas, atraindo os melhores talentos, mas também oferecendo uma estrutura sólida para o desenvolvimento de suas equipes.

SUMÁRIO >

Tendências de regimes de trabalho em tecnologia:

O QUE ESPERAR EM 2025

O mercado de trabalho em tecnologia tem experimentado transformações rápidas nos últimos anos, especialmente no que diz respeito aos regimes de trabalho. **A pandemia acelerou a adoção do trabalho remoto, e a crescente demanda por flexibilidade gerou uma nova era de opções híbridas.** Em 2025, espera-se que os modelos de trabalho continuem evoluindo, com as empresas de tecnologia ajustando suas estratégias para atrair e reter os melhores talentos.

SUMÁRIO >

Expectativas para 2025

Em 2025, o mundo corporativo enfrenta uma encruzilhada digna dos melhores dramas empresariais. De um lado, **empresas** como Amazon, Google e outras gigantes de tecnologia **pressionam pelo retorno total ao modelo presencial,** buscando recuperar a "magia da colaboração" que, segundo elas, **impulsiona inovação e cultura organizacional** (Locus Digital, 2025). É como tentar restaurar uma antiga sinfonia empresarial, idealizada por muitos gestores.

Por outro lado, **funcionários, valorizam intensamente os benefícios do *home office* e do modelo híbrido, destacando a liberdade conquistada nos últimos anos.** Segundo pesquisa da FIA Business School, a maioria dos profissionais vê o trabalho remoto como algo que melhorou significativamente suas vidas e produtividade (Forbes, 2025). No Brasil, a situação se mostra particularmente flexível, com grande parte das empresas ainda mantendo opções híbridas ou totalmente remotas. Nossos *headhunters* da Fox Human Capital percebem uma resistência acentuada quando entrevistam profissionais de tecnologia para posições exclusivamente presenciais, tornando as vagas híbridas mais atrativas e comuns por aqui.

Além disso, alguns desenvolvedores passaram a acumular mais de um emprego remoto, gerando debates sobre ética profissional e produtividade (Economia UOL, 2025).

Segundo William Monteath, CEO da Fox Human Capital, estamos diante de um verdadeiro "cabo de guerra organizacional", onde **empresas precisarão flexibilizar exigências para não perder talentos, e funcionários terão que aceitar que alguma presença física pode ser benéfica para ambas as partes.**

SUMÁRIO >

Mulheres em Tech

Mulheres no setor de TI:
DESAFIOS E PERCEPÇÕES

O setor de tecnologia segue como um dos mais inovadores e dinâmicos da economia global. No entanto, a participação feminina ainda enfrenta barreiras significativas. Segundo o Instituto AnitaB.org (2023), **as mulheres representam apenas 29% dos profissionais de tecnologia, concentrando-se majoritariamente em cargos de estágio e analistas.** Em posições de liderança, a realidade é ainda mais desafiadora: o estudo CIO Survey 2020, da KPMG e Harvey Nash, aponta que **apenas 11% das lideranças globais de TI são femininas**, percentual que sobe para 16% na América Latina.

Os desafios estruturais que limitam a ascensão das mulheres na tecnologia incluem estereótipos de gênero, diferenças salariais, escassez de modelos de referência, dificuldades na progressão de carreira e ambientes pouco inclusivos. Apesar desses entraves, exemplos recentes demonstram a relevância feminina no setor.

SUMÁRIO >

Um caso emblemático é o de Luo Fuli, principal desenvolvedora do DeepSeek, um dos modelos de inteligência artificial mais avançados da atualidade. **Casos como esse reforçam que as mulheres possuem grande potencial para liderar projetos inovadores e transformar o mercado.**

Contudo, desafios culturais persistem. Recentemente, declarações de lideranças do setor questionando a necessidade de ambientes mais masculinos para aumentar a produtividade geraram debates acalorados sobre diversidade e inclusão na tecnologia. Esse tipo de discurso evidencia a **resistência** que ainda existe em relação **à equidade de gênero** e reforça a **importância de iniciativas que promovam a inclusão.**

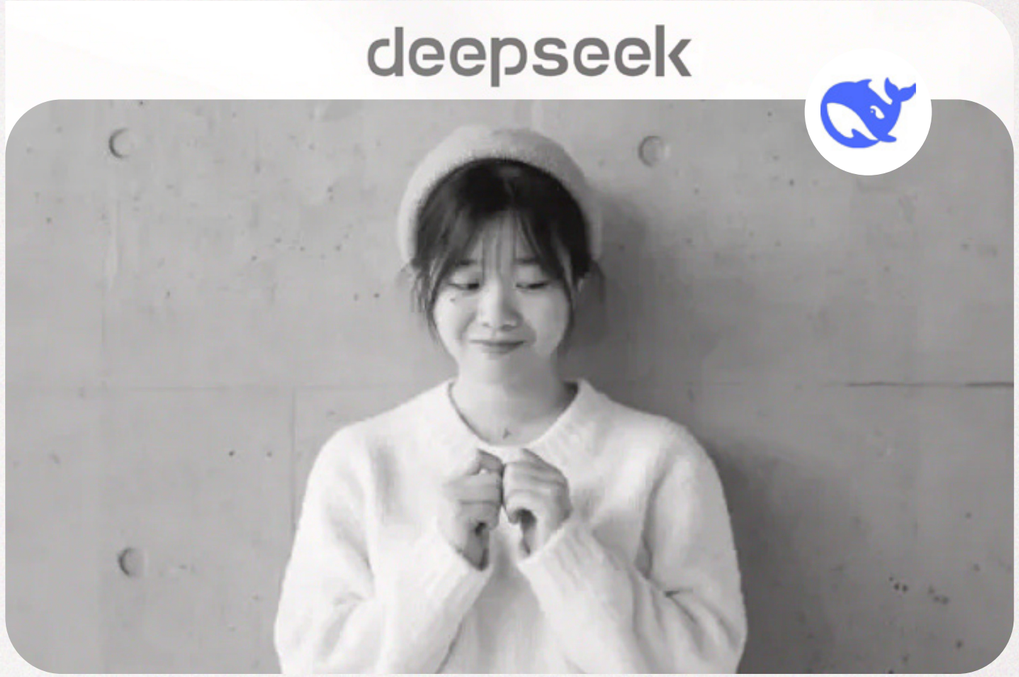


*imagem retirada do site Exame

SUMÁRIO >

Principais desafios enfrentados pelas mulheres em TI

FALTA DE REPRESENTATIVIDADE E MODELOS DE REFERÊNCIA

A baixa presença feminina em cargos de liderança impacta diretamente a motivação e o desenvolvimento de outras profissionais no setor. Sem exemplos claros de trajetórias de sucesso, muitas mulheres podem se sentir desestimuladas a buscar posições mais altas.

PRECONCEITO E ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO

A ideia persistente de que a tecnologia é um campo predominantemente masculino contribui para uma cultura de exclusão e menor reconhecimento do trabalho feminino. Mulheres frequentemente enfrentam questionamentos sobre sua competência e são subestimadas por colegas e gestores.

AMBIENTE DE TRABALHO POUCO INCLUSIVO

Muitas empresas de tecnologia ainda possuem culturas organizacionais que não favorecem a inclusão e a permanência de mulheres. O assédio moral e sexual, a dificuldade em conciliar a vida profissional com a pessoal e a falta de políticas voltadas para a equidade de gênero são desafios recorrentes.

TETO DE VIDRO

Mesmo quando ingressam no setor, as mulheres enfrentam menos oportunidades de promoção e barreiras invisíveis, como o “teto de vidro”, que limita seu crescimento para cargos de alta gestão. Muitas vezes, precisam provar constantemente sua capacidade para conquistar espaço

Caminhos para a Inclusão

Para mudar esse cenário, é essencial que as empresas adotem **iniciativas para aumentar a diversidade e promover a equidade de gênero** no setor de tecnologia. Algumas ações fundamentais incluem:

Programas de mentoria e liderança:

Criar redes de apoio para que mulheres possam se inspirar em outras profissionais de sucesso e receber suporte para sua trajetória.

Ambientes de Trabalho Saudáveis:

Implementar treinamentos de conscientização sobre vieses de gênero, assédio e igualdade, promovendo uma cultura corporativa mais inclusiva.

Políticas de contratação e promoção inclusivas:

Garantir que os processos seletivos sejam equitativos e que as promoções ocorram com base em competência, eliminando vieses inconscientes.

Flexibilidade e Apoio às Mulheres:

Adotar políticas de flexibilidade de horário, benefícios estratégicos e que facilitem a jornada de trabalho das colaboradoras como forma de incentivo, assim como licenças parentais justas e programas de retorno ao trabalho após a maternidade.

SUMÁRIO >

A diversidade não é apenas uma questão social, mas também um diferencial competitivo. **Empresas que investem na equidade de gênero se destacam pela capacidade de inovação, produtividade e criação de ambientes mais equilibrados.** O futuro da tecnologia depende de um ecossistema mais inclusivo, onde mulheres possam prosperar e contribuir plenamente para a transformação digital.

A diversidade nos times de tecnologia não é apenas uma questão de inclusão, mas também um fator estratégico para a inovação e crescimento das empresas. Um estudo da McKinsey & Company (2020) revelou que empresas com maior diversidade de gênero em suas equipes executivas têm 25% mais chances de obter lucratividade acima da média do setor. Além disso, uma pesquisa realizada pela Boston Consulting Group (BCG) indicou que **empresas com times diversos registram uma inovação 19% maior em comparação com aquelas com baixa diversidade.**

No contexto tecnológico, a diversidade também melhora a qualidade dos produtos desenvolvidos. Um levantamento da **Accenture (2021) mostrou que empresas de tecnologia com políticas robustas de inclusão têm uma taxa de inovação até seis vezes maior.** Isso acontece porque diferentes perspectivas ajudam a identificar problemas e criar soluções mais eficientes para uma gama mais ampla de usuários.

Tendências salariais em Tech

TENDÊNCIAS SALARIAIS EM TECH:

O que esperar para os próximos anos

O mercado de tecnologia segue aquecido, e os salários acompanham esse movimento com reajustes significativos em diversas funções. Aqui podemos perceber uma forte tendência: **a valorização da expertise técnica e estratégica nunca foi tão evidente**.

Os cargos mais valorizados para 2025

A valorização de algumas posições tem se destacado, especialmente em pequenas e médias empresas. **O cientista de dados lidera o ranking de crescimento salarial, com um aumento de 39,39%**, como demonstrado no gráfico, reflexo direto da busca incessante das empresas por fortalecer sua cultura de dados. Em um cenário onde decisões precisam ser cada vez mais embasadas em análises precisas, profissionais capazes de extrair inteligência de grandes volumes de informações se tornaram peças-chave para o crescimento dos negócios.

Seguindo essa tendência, **diretores de engenharia (36,59%) e COOs (36,05%)** também estão entre os mais beneficiados, mostrando que **liderança e especialização continuam sendo diferenciais competitivos**. Além disso, cargos de tecnologia voltados para desenvolvimento, como **desenvolvedores junior de front e mobile**, também receberam aumentos expressivos, indicando que as empresas estão apostando no crescimento desses talentos. Os dados do gráfico confirmam essa tendência, mostrando um cenário de valorização salarial consistente para essas posições.

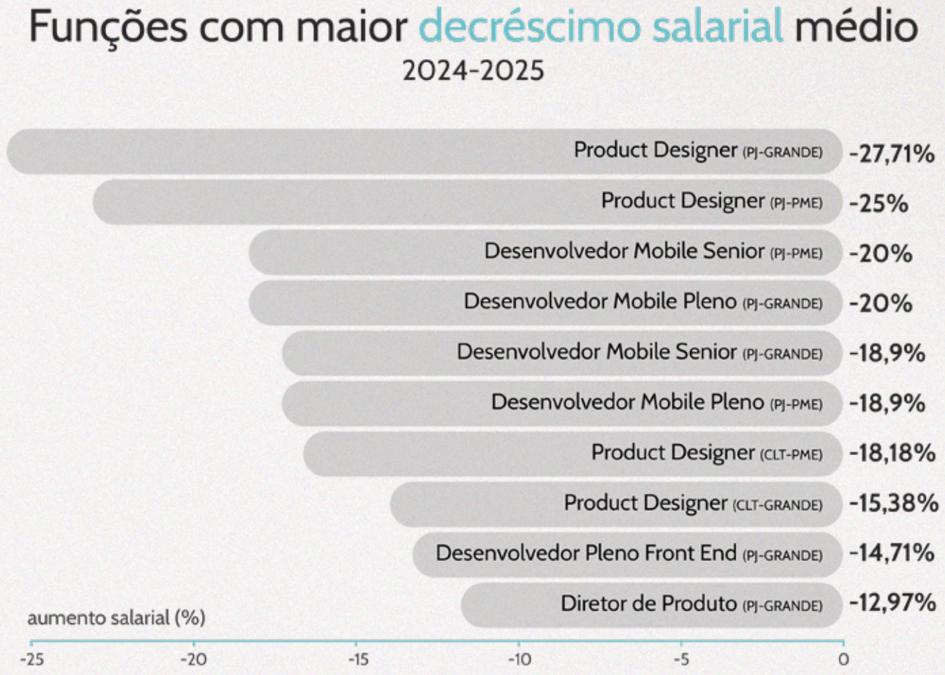
SUMÁRIO >

Queda salarial em algumas funções

E O QUE ISSO SIGNIFICA?

Um dos aspectos mais notáveis do mercado é a **queda salarial média de algumas posições estratégicas**, especialmente dentro do *design* de produtos e desenvolvimento *mobile*. Dados indicam que as posições de ***Product Designer* em grandes empresas tiveram uma redução de até 27,71%**, enquanto em pequenas e médias empresas a queda foi de 25%. Já os desenvolvedores *mobile*, tanto em nível pleno quanto sênior, sofreram reduções de até 20%, como demonstrado no gráfico ao lado.

Essa tendência pode ser explicada pela automação de processos, maior concorrência no mercado e também pelo ajuste de expectativas salariais frente às novas realidades econômicas e modelos de trabalho. Durante a pandemia, muitas dessas funções tiveram um grande aumento salarial devido à alta demanda por digitalização e inovação. No entanto, com o mercado mais estabilizado, as empresas estão refinando seus processos de contratação, **priorizando perfis mais juniores e investindo no desenvolvimento interno de talentos.** Um exemplo disso é que, ao contrário das posições plenas e seniores, os desenvolvedores *mobile* júnior tiveram um aumento salarial, demonstrando essa mudança na estratégia das empresas.



SUMÁRIO >

A evolução dos salários para CTOs e CIOs

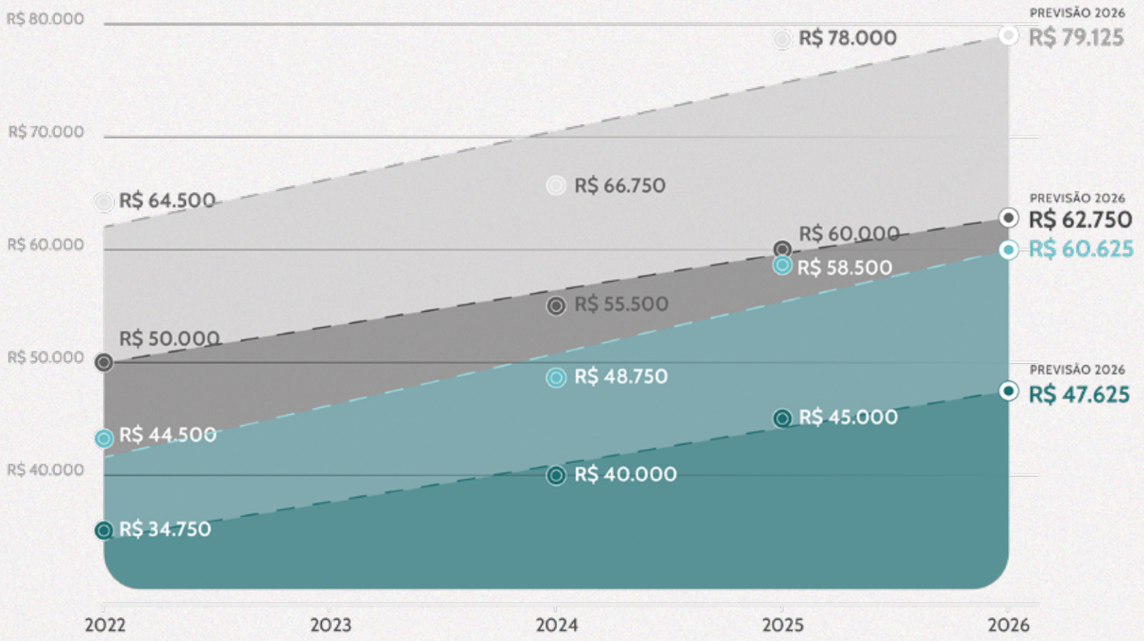
Para os **cargos de alto escalão**, como CTOs e CIOs, **a previsão é de que os salários sigam uma curva de crescimento significativa até 2026.** As projeções indicam que tanto em empresas de menor porte quanto nas grandes corporações, esses profissionais terão remunerações cada vez mais competitivas. A diferença entre os modelos de contratação CLT e PJ segue existindo, mas o mercado está altamente favorável para quem ocupa esses cargos estratégicos, especialmente nas grandes empresas, onde as projeções apontam para valores acima de R$ 75 mil, conforme demonstrado nas projeções apresentadas na próxima página.

O crescimento salarial desses profissionais reflete a **importância da governança tecnológica dentro das empresas.** Com a digitalização acelerada e a necessidade de inovação contínua, CIOs e CTOs são cada vez mais essenciais na definição das estratégias organizacionais. Mais do que nunca, **a tecnologia deixou de ser apenas um suporte operacional e passou a ser o coração da tomada de decisão e um meio para o crescimento organizacional.**

SUMÁRIO >

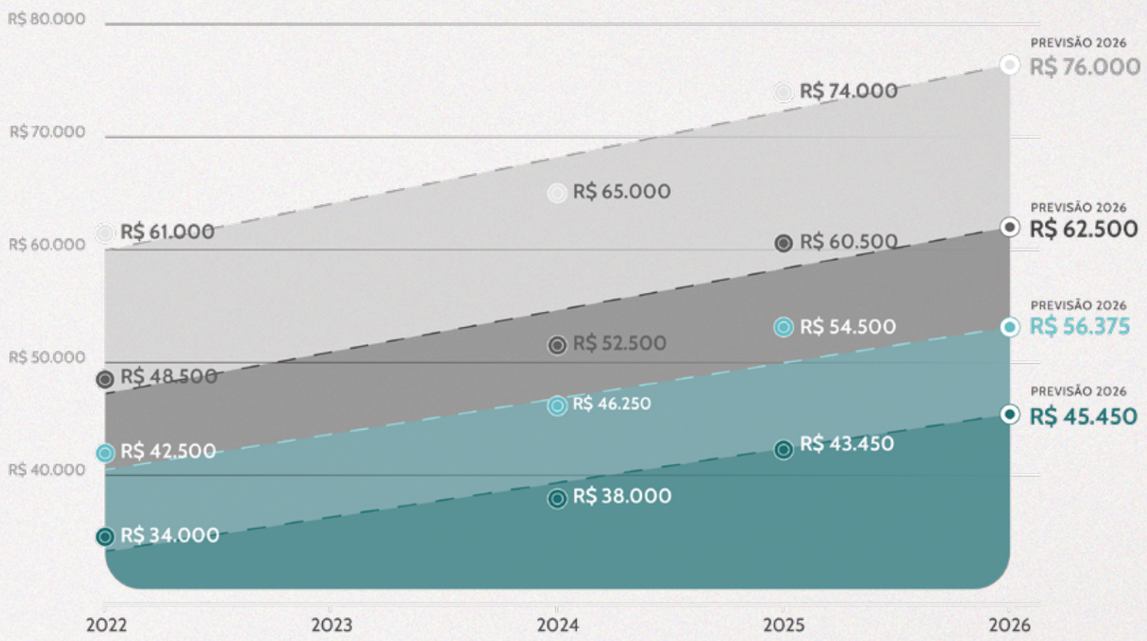
Previsão de salário médio CIO

2026



Previsão de salário médio CTO

2026



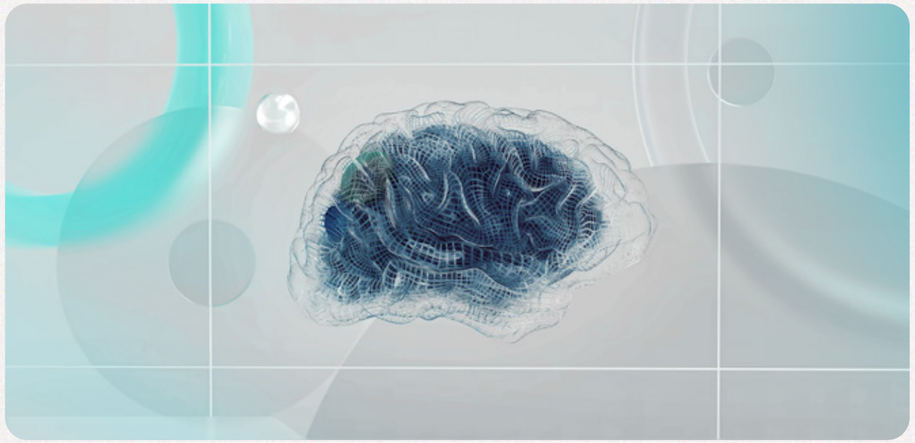
Dados reais

PME CLT · PME PJ · GRANDE CLT · GRANDE PJ

Regressão

*Estas projeções foram feitas por meio de uma regressão linear, um modelo puramente matemático, que leva em consideração os dados dos últimos 4 anos. Este modelo não leva em consideração quaisquer fatores geopolíticos, ambientais ou sociais que possam surgir.

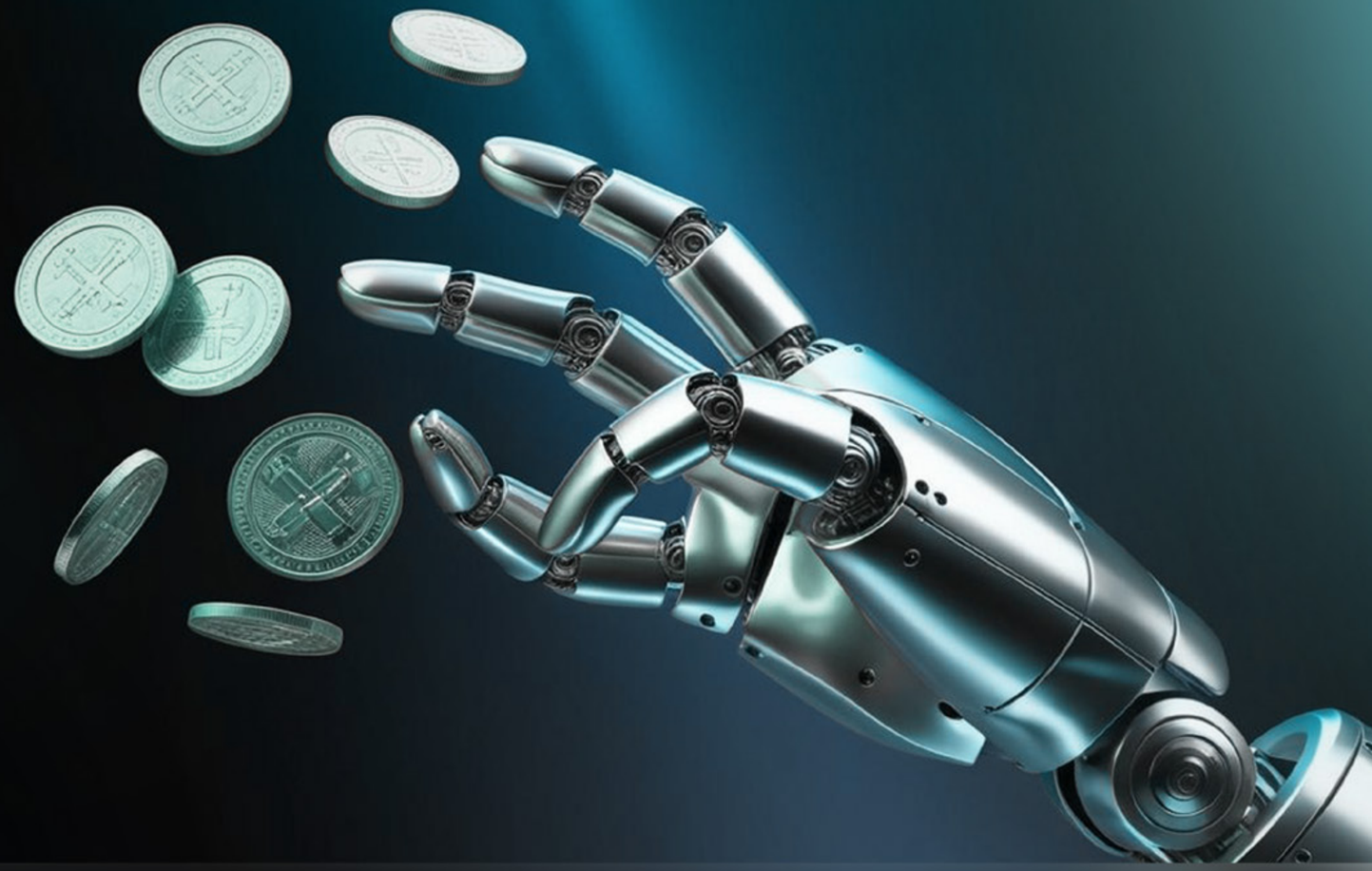
O futuro do mercado de tecnologia



O mercado de tecnologia não desacelera – ele evolui. A busca contínua por inovação mantém a valorização de posições estratégicas e impulsiona a formação de novos talentos. Para os profissionais, isso significa que **a especialização e a atualização constante serão indispensáveis para se destacar.** Para as empresas, o desafio está em equilibrar a atração de especialistas com o investimento no desenvolvimento interno da equipe.

A tendência de valorização de talentos junior reforça a estratégia das organizações em desenvolver uma base sólida de profissionais qualificados, garantindo crescimento sustentável para o setor. Em um cenário dinâmico e competitivo, o sucesso dependerá da capacidade de adaptação, seja para quem deseja evoluir na carreira ou para empresas que buscam se destacar no mercado.

Guia Salarial



POSIÇÕES CLT

VAGAS	Pequena Média Empresa			Grande Empresa		
	min	med	max	min	med	max
CEO	R$ 37.000,00	R$ 49.500,00	R$ 62.000,00	R$ 49.500,00	R$ 76.725,00	R$ 96.000,00
CTO	R$ 32.000,00	R$ 43.450,00	R$ 52.000,00	R$ 38.500,00	R$ 60.500,00	R$ 77.000,00
CIO	R$ 35.000,00	R$ 45.000,00	R$ 55.000,00	R$ 45.000,00	R$ 60.000,00	R$ 75.000,00
CFO	R$ 34.000,00	R$ 44.000,00	R$ 54.000,00	R$ 45.000,00	R$ 60.000,00	R$ 75.000,00
CHRO	R$ 28.000,00	R$ 36.500,00	R$ 45.000,00	R$ 33.000,00	R$ 46.500,00	R$ 60.000,00
COO	R$ 29.000,00	R$ 38.500,00	R$ 48.000,00	R$ 38.000,00	R$ 49.500,00	R$ 61.000,00

POSIÇÕES PJ

como prestador de serviços

	Pequena Média Empresa			Grande Empresa		
	min	med	max	min	med	max
CEO	R$ 48.000,00	R$ 64.000,00	R$ 80.000,00	R$ 64.000,00	R$ 96.800,00	R$ 125.000,00
CTO	R$ 41.000,00	R$ 54.500,00	R$ 68.000,00	R$ 50.000,00	R$ 74.000,00	R$ 100.000,00
CIO	R$ 46.000,00	R$ 58.500,00	R$ 71.000,00	R$ 58.500,00	R$ 78.000,00	R$ 97.500,00
CFO	R$ 44.000,00	R$ 57.000,00	R$ 70.000,00	R$ 58.500,00	R$ 78.000,00	R$ 97.500,00
CHRO	R$ 36.000,00	R$ 47.500,00	R$ 59.000,00	R$ 43.000,00	R$ 60.500,00	R$ 78.000,00
COO	R$ 38.000,00	R$ 50.000,00	R$ 62.000,00	R$ 49.000,00	R$ 64.000,00	R$ 79.000,00

*PARA POSIÇÕES COM DEMANDA DE INGLÊS AVANÇADO/FLUENTE + R$2.000,00 |

* O SALÁRIO DO CEO É MUITO PRÓXIMO AOS SALÁRIOS DOS OUTROS C-LEVELS (DEPENDENDO, ATÉ MENOR), POIS O CEO NORMALMENTE TEM UMA PARTICIPAÇÃO MUITO GRANDE EM EQUITY DA EMPRESA, O QUE DEIXA SEU SALÁRIO MAIS BAIXO.

VAGAS	POSIÇÕES CLT						POSIÇÕES PJ *como prestador de serviços*					
	Pequena Média Empresa			Grande Empresa			Pequena Média Empresa			Grande Empresa		
	min	med	max	min	med	max	min	med	max	min	med	max
DIRETOR DE TECNOLOGIA	R$ 27.500,00	R$ 34.750,00	R$ 42.000,00	R$ 33.000,00	R$ 44.250,00	R$ 55.500,00	R$ 36.000,00	R$ 45.500,00	R$ 55.000,00	R$ 43.000,00	R$ 57.500,00	R$ 72.000,00
DIRETOR DE ENGENHARIA DE SOFTWARE	R$ 26.000,00	R$ 32.250,00	R$ 38.500,00	R$ 34.000,00	R$ 40.000,00	R$ 46.000,00	R$ 34.000,00	R$ 42.000,00	R$ 50.000,00	R$ 44.000,00	R$ 52.000,00	R$ 60.000,00
DIRETOR DE INFRAESTRUTURA	R$ 25.000,00	R$ 29.000,00	R$ 33.000,00	R$ 30.000,00	R$ 36.000,00	R$ 42.000,00	R$ 32.500,00	R$ 37.750,00	R$ 43.000,00	R$ 39.000,00	R$ 46.750,00	R$ 54.500,00
DIRETOR DE SEGURANÇA	R$ 26.000,00	R$ 31.000,00	R$ 36.000,00	R$ 30.000,00	R$ 38.500,00	R$ 47.000,00	R$ 34.000,00	R$ 40.250,00	R$ 46.500,00	R$ 39.000,00	R$ 50.000,00	R$ 61.000,00
DIRETOR DE CLOUD	R$ 28.000,00	R$ 32.500,00	R$ 38.500,00	R$ 35.000,00	R$ 40.000,00	R$ 47.000,00	R$ 36.500,00	R$ 40.625,00	R$ 50.000,00	R$ 45.500,00	R$ 50.000,00	R$ 61.000,00
DIRETOR DE MARKETING	R$ 25.000,00	R$ 29.250,00	R$ 33.500,00	R$ 30.000,00	R$ 35.000,00	R$ 40.000,00	R$ 32.500,00	R$ 38.000,00	R$ 43.500,00	R$ 39.000,00	R$ 45.500,00	R$ 52.000,00
DIRETOR DE RH	R$ 23.500,00	R$ 27.500,00	R$ 31.500,00	R$ 27.500,00	R$ 34.250,00	R$ 41.000,00	R$ 30.500,00	R$ 35.750,00	R$ 41.000,00	R$ 36.000,00	R$ 44.500,00	R$ 53.000,00
DIRETOR FINANCEIRO	R$ 22.000,00	R$ 27.500,00	R$ 33.000,00	R$ 29.000,00	R$ 35.000,00	R$ 41.000,00	R$ 28.500,00	R$ 35.750,00	R$ 43.000,00	R$ 38.000,00	R$ 45.500,00	R$ 53.000,00
DIRETOR DE DADOS	R$ 30.000,00	R$ 32.500,00	R$ 38.500,00	R$ 44.000,00	R$ 46.750,00	R$ 49.500,00	R$ 39.000,00	R$ 42.250,00	R$ 50.000,00	R$ 57.000,00	R$ 57.000,00	R$ 64.000,00
DIRETOR COMERCIAL	R$ 20.000,00	R$ 25.000,00	R$ 30.000,00	R$ 24.000,00	R$ 36.000,00	R$ 48.000,00	R$ 26.000,00	R$ 32.500,00	R$ 39.000,00	R$ 31.000,00	R$ 46.500,00	R$ 62.000,00
DIRETOR DE PRODUTO	R$ 22.000,00	R$ 26.500,00	R$ 31.000,00	R$ 25.000,00	R$ 31.000,00	R$ 37.000,00	R$ 28.500,00	R$ 34.250,00	R$ 40.000,00	R$ 32.500,00	R$ 40.250,00	R$ 48.000,00

*PARA POSIÇÕES COM DEMANDA DE INGLÊS AVANÇADO/FLUENTE + R$2.000,00

VAGAS	POSIÇÕES CLT						POSIÇÕES PJ *como prestador de serviços*					
	Pequena Média Empresa			Grande Empresa			Pequena Média Empresa			Grande Empresa		
	min	med	max	min	med	max	min	med	max	min	med	max
GER / HEAD DE DESENVOLVIMENTO	R$ 23.000,00	R$ 29.500,00	R$ 36.000,00	R$ 30.000,00	R$ 37.500,00	R$ 45.000,00	R$ 27.000,00	R$ 35.000,00	R$ 43.000,00	R$ 38.000,00	R$ 46.000,00	R$ 54.000,00
GER / HEAD DE INFRAESTRUTURA	R$ 21.000,00	R$ 25.500,00	R$ 30.000,00	R$ 22.000,00	R$ 28.000,00	R$ 34.000,00	R$ 24.000,00	R$ 30.000,00	R$ 36.000,00	R$ 35.000,00	R$ 42.000,00	R$ 49.000,00
GER / HEAD DE SEGURANÇA/CYBER	R$ 19.000,00	R$ 23.500,00	R$ 28.000,00	R$ 24.000,00	R$ 31.000,00	R$ 38.000,00	R$ 26.000,00	R$ 32.000,00	R$ 38.000,00	R$ 35.000,00	R$ 43.000,00	R$ 51.000,00
GER / HEAD DE CLOUD	R$ 18.000,00	R$ 20.500,00	R$ 25.000,00	R$ 25.000,00	R$ 35.000,00	R$ 38.000,00	R$ 22.500,00	R$ 25.625,00	R$ 31.250,00	R$ 31.250,00	R$ 43.750,00	R$ 47.500,00
GER / HEAD DE DADOS	R$ 21.000,00	R$ 25.500,00	R$ 30.000,00	R$ 27.000,00	R$ 33.500,00	R$ 40.000,00	R$ 25.000,00	R$ 31.250,00	R$ 37.500,00	R$ 34.000,00	R$ 40.750,00	R$ 47.500,00
GER / HEAD DE MARKETING	R$ 18.000,00	R$ 20.500,00	R$ 23.000,00	R$ 22.000,00	R$ 27.000,00	R$ 32.000,00	R$ 24.000,00	R$ 29.500,00	R$ 35.000,00	R$ 35.000,00	R$ 40.500,00	R$ 46.000,00
GER / HEAD DE RH	R$ 17.000,00	R$ 19.500,00	R$ 22.000,00	R$ 21.000,00	R$ 26.000,00	R$ 31.000,00	R$ 23.000,00	R$ 28.000,00	R$ 33.000,00	R$ 32.000,00	R$ 38.500,00	R$ 45.000,00
GER / HEAD FINANCEIRO	R$ 20.000,00	R$ 25.000,00	R$ 30.000,00	R$ 25.500,00	R$ 30.750,00	R$ 36.000,00	R$ 28.000,00	R$ 33.500,00	R$ 39.000,00	R$ 38.000,00	R$ 45.000,00	R$ 52.000,00
GER / HEAD COMERCIAL	R$ 17.000,00	R$ 20.500,00	R$ 24.000,00	R$ 22.000,00	R$ 27.000,00	R$ 32.000,00	R$ 24.000,00	R$ 29.500,00	R$ 35.000,00	R$ 32.000,00	R$ 39.500,00	R$ 47.000,00
GER / HEAD DE PRODUTO	R$ 18.000,00	R$ 21.000,00	R$ 24.000,00	R$ 22.000,00	R$ 27.000,00	R$ 32.000,00	R$ 24.000,00	R$ 29.500,00	R$ 35.000,00	R$ 32.000,00	R$ 39.000,00	R$ 46.000,00

*PARA POSIÇÕES COM DEMANDA DE INGLÊS AVANÇADO/FLUENTE + R$2.000,00

VAGAS	POSIÇÕES CLT						POSIÇÕES PJ *como prestador de serviços*					
	Pequena Média Empresa			Grande Empresa			Pequena Média Empresa			Grande Empresa		
	min	med	max	min	med	max	min	med	max	min	med	max
TECH MANAGER / GERENTE DE TECNOLOGIA	R$ 19.000,00	R$ 23.000,00	R$ 27.000,00	R$ 24.000,00	R$ 31.000,00	R$ 38.000,00	R$ 27.000,00	R$ 32.500,00	R$ 38.000,00	R$ 32.000,00	R$ 40.500,00	R$ 49.000,00
TECH LEAD	R$ 16.000,00	R$ 18.500,00	R$ 21.000,00	R$ 17.500,00	R$ 21.750,00	R$ 26.000,00	R$ 22.500,00	R$ 27.500,00	R$ 32.500,00	R$ 27.500,00	R$ 32.500,00	R$ 37.500,00
SUPERVISOR / COORDENADOR DE TECNOLOGIA	R$ 12.500,00	R$ 14.500,00	R$ 16.500,00	R$ 15.000,00	R$ 17.500,00	R$ 20.000,00	R$ 16.250,00	R$ 18.850,00	R$ 21.450,00	R$ 19.500,00	R$ 22.750,00	R$ 26.000,00
PRODUCT MANAGER	R$ 14.500,00	R$ 18.500,00	R$ 22.500,00	R$ 19.000,00	R$ 23.000,00	R$ 28.000,00	R$ 19.000,00	R$ 24.900,00	R$ 30.000,00	R$ 24.000,00	R$ 30.250,00	R$ 36.500,00
PRODUCT OWNER	R$ 12.000,00	R$ 14.500,00	R$ 17.000,00	R$ 15.000,00	R$ 19.000,00	R$ 23.000,00	R$ 18.000,00	R$ 21.250,00	R$ 24.500,00	R$ 19.500,00	R$ 24.250,00	R$ 29.000,00
PRODUCT DESIGNER	R$ 7.000,00	R$ 9.000,00	R$ 11.000,00	R$ 9.000,00	R$ 11.000,00	R$ 13.000,00	R$ 10.000,00	R$ 12.750,00	R$ 15.500,00	R$ 13.000,00	R$ 15.000,00	R$ 17.000,00
SRE / DEV OPS.	R$ 10.000,00	R$ 13.750,00	R$ 17.500,00	R$ 16.000,00	R$ 19.250,00	R$ 22.500,00	R$ 20.000,00	R$ 24.500,00	R$ 29.000,00	R$ 24.000,00	R$ 28.000,00	R$ 32.000,00
ARQUITETO DE SOFTWARE	R$ 15.500,00	R$ 18.750,00	R$ 22.000,00	R$ 17.500,00	R$ 21.000,00	R$ 24.500,00	R$ 23.500,00	R$ 25.250,00	R$ 27.000,00	R$ 25.500,00	R$ 30.500,00	R$ 35.500,00
AGILE COACH / SCRUM MASTER	R$ 10.500,00	R$ 12.750,00	R$ 15.000,00	R$ 13.000,00	R$ 15.500,00	R$ 18.000,00	R$ 14.000,00	R$ 17.250,00	R$ 20.500,00	R$ 16.500,00	R$ 19.750,00	R$ 23.000,00
ENGENHEIRO DE QA	R$ 10.000,00	R$ 12.500,00	R$ 15.000,00	R$ 12.000,00	R$ 14.250,00	R$ 16.500,00	R$ 16.000,00	R$ 18.750,00	R$ 21.500,00	R$ 19.500,00	R$ 23.000,00	R$ 26.500,00

*PARA POSIÇÕES COM DEMANDA DE INGLÊS AVANÇADO/FLUENTE + R$2.000,00

VAGAS	POSIÇÕES CLT						POSIÇÕES PJ *como prestador de serviços*					
	Pequena Média Empresa			Grande Empresa			Pequena Média Empresa			Grande Empresa		
	min	med	max	min	med	max	min	med	max	min	med	max
DESENVOLVEDOR SENIOR FULL STACK	R$ 12.000,00	R$ 13.500,00	R$ 15.000,00	R$ 13.000,00	R$ 15.000,00	R$ 17.000,00	R$ 17.000,00	R$ 20.500,00	R$ 24.000,00	R$ 18.000,00	R$ 22.000,00	R$ 26.000,00
DESENVOLVEDOR PLENO FULL STACK	R$ 8.000,00	R$ 10.000,00	R$ 12.000,00	R$ 9.000,00	R$ 11.250,00	R$ 13.500,00	R$ 12.500,00	R$ 14.750,00	R$ 17.000,00	R$ 15.000,00	R$ 19.000,00	R$ 23.000,00
DESENVOLVEDOR JUNIOR FULL STACK	R$ 4.000,00	R$ 5.750,00	R$ 7.500,00	R$ 5.000,00	R$ 6.500,00	R$ 8.000,00	R$ 5.500,00	R$ 7.750,00	R$ 10.000,00	R$ 6.500,00	R$ 9.500,00	R$ 12.500,00
DESENVOLVEDOR SENIOR FRONT END	R$ 12.000,00	R$ 13.500,00	R$ 15.000,00	R$ 13.500,00	R$ 16.000,00	R$ 18.500,00	R$ 16.000,00	R$ 18.000,00	R$ 20.000,00	R$ 18.000,00	R$ 21.000,00	R$ 24.000,00
DESENVOLVEDOR PLENO FRONT END	R$ 9.000,00	R$ 10.000,00	R$ 11.000,00	R$ 9.500,00	R$ 10.750,00	R$ 12.000,00	R$ 12.000,00	R$ 13.000,00	R$ 14.000,00	R$ 13.000,00	R$ 14.500,00	R$ 16.000,00
DESENVOLVEDOR JUNIOR FRONT END	R$ 5.000,00	R$ 6.250,00	R$ 7.500,00	R$ 6.000,00	R$ 7.000,00	R$ 8.000,00	R$ 6.500,00	R$ 8.250,00	R$ 10.000,00	R$ 8.000,00	R$ 10.000,00	R$ 12.000,00

*PARA POSIÇÕES COM DEMANDA DE INGLÊS AVANÇADO/FLUENTE + R$2.000,00

VAGAS	POSIÇÕES CLT						POSIÇÕES PJ *como prestador de serviços*					
	Pequena Média Empresa			Grande Empresa			Pequena Média Empresa			Grande Empresa		
	min	med	max	min	med	max	min	med	max	min	med	max
DESENVOLVEDOR SENIOR BACK END	R$ 14.000,00	R$ 15.500,00	R$ 17.000,00	R$ 15.000,00	R$ 17.500,00	R$ 20.000,00	R$ 20.000,00	R$ 23.500,00	R$ 27.000,00	R$ 21.000,00	R$ 23.500,00	R$ 26.000,00
DESENVOLVEDOR PLENO BACK END	R$ 9.500,00	R$ 10.750,00	R$ 12.000,00	R$ 10.500,00	R$ 12.000,00	R$ 13.500,00	R$ 12.500,00	R$ 15.500,00	R$ 18.500,00	R$ 14.000,00	R$ 16.000,00	R$ 18.000,00
DESENVOLVEDOR JUNIOR BACK END	R$ 5.500,00	R$ 6.750,00	R$ 8.000,00	R$ 6.000,00	R$ 7.500,00	R$ 9.000,00	R$ 7.000,00	R$ 8.500,00	R$ 10.000,00	R$ 8.000,00	R$ 10.000,00	R$ 12.000,00
DESENVOLVEDOR MOBILE SENIOR	R$ 13.000,00	R$ 15.500,00	R$ 18.000,00	R$ 14.500,00	R$ 17.250,00	R$ 20.000,00	R$ 17.000,00	R$ 20.000,00	R$ 23.000,00	R$ 19.000,00	R$ 22.500,00	R$ 26.000,00
DESENVOLVEDOR MOBILE PLENO	R$ 8.000,00	R$ 11.200,00	R$ 13.000,00	R$ 10.000,00	R$ 13.000,00	R$ 15.500,00	R$ 11.500,00	R$ 14.800,00	R$ 18.000,00	R$ 14.500,00	R$ 17.200,00	R$ 20.500,00
DESENVOLVEDOR MOBILE JUNIOR	R$ 5.000,00	R$ 6.500,00	R$ 8.000,00	R$ 6.500,00	R$ 7.750,00	R$ 9.000,00	R$ 7.000,00	R$ 9.750,00	R$ 12.500,00	R$ 9.000,00	R$ 12.000,00	R$ 15.000,00

*PARA POSIÇÕES COM DEMANDA DE INGLÊS AVANÇADO/FLUENTE + R$2.000,00

VAGAS	POSIÇÕES CLT						POSIÇÕES PJ *como prestador de serviços*					
	Pequena Média Empresa			Grande Empresa			Pequena Média Empresa			Grande Empresa		
	min	med	max	min	med	max	min	med	max	min	med	max
ENGENHEIRO DE DADOS	R$ 8.000,00	R$ 11.500,00	R$ 15.000,00	R$ 14.000,00	R$ 17.750,00	R$ 21.500,00	R$ 15.000,00	R$ 19.500,00	R$ 24.000,00	R$ 21.000,00	R$ 24.500,00	R$ 28.000,00
CIENTISTA DE DADOS	R$ 9.000,00	R$ 11.500,00	R$ 14.000,00	R$ 10.000,00	R$ 14.000,00	R$ 18.000,00	R$ 10.000,00	R$ 16.000,00	R$ 22.000,00	R$ 14.000,00	R$ 21.500,00	R$ 29.000,00
ANALISTA DE DADOS/BI	R$ 5.500,00	R$ 7.750,00	R$ 10.000,00	R$ 8.000,00	R$ 9.500,00	R$ 11.000,00	R$ 7.000,00	R$ 10.075,00	R$ 13.000,00	R$ 10.000,00	R$ 12.350,00	R$ 14.000,00
ARQUITETO DE DADOS	R$ 9.000,00	R$ 11.000,00	R$ 13.000,00	R$ 11.000,00	R$ 13.500,00	R$ 16.000,00	R$ 12.000,00	R$ 14.500,00	R$ 17.000,00	R$ 14.000,00	R$ 17.500,00	R$ 21.000,00
ESPECIALISTA DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL	R$ 12.000,00	R$ 15.000,00	R$ 18.000,00	R$ 16.000,00	R$ 18.500,00	R$ 21.000,00	R$ 16.000,00	R$ 19.500,00	R$ 23.000,00	R$ 21.000,00	R$ 24.000,00	R$ 27.000,00
UX / UI	R$ 4.000,00	R$ 5.750,00	R$ 7.500,00	R$ 5.000,00	R$ 7.500,00	R$ 10.000,00	R$ 6.000,00	R$ 9.000,00	R$ 12.000,00	R$ 9.000,00	R$ 13.000,00	R$ 17.000,00
HRBP	R$ 6.000,00	R$ 9.000,00	R$ 12.000,00	R$ 9.000,00	R$ 12.000,00	R$ 15.000,00	R$ 9.500,00	R$ 12.750,00	R$ 16.000,00	R$ 12.000,00	R$ 15.750,00	R$ 19.500,00
TECH RECRUITER	R$ 4.000,00	R$ 6.250,00	R$ 8.500,00	R$ 6.000,00	R$ 8.500,00	R$ 11.000,00	R$ 5.000,00	R$ 8.750,00	R$ 12.500,00	R$ 9.000,00	R$ 13.250,00	R$ 17.500,00

*PARA POSIÇÕES COM DEMANDA DE INGLÊS AVANÇADO/FLUENTE + R$2.000,00

	POSIÇÕES CLT						POSIÇÕES PJ *como prestador de serviços*					
	Pequena Média Empresa			Grande Empresa			Pequena Média Empresa			Grande Empresa		
VAGAS	min	med	max	min	med	max	min	med	max	min	med	max
ACCOUNT MANAGER	R$ 8.500,00	R$ 10.000,00	R$ 12.000,00	R$ 9.500,00	R$ 15.000,00	R$ 17.000,00	R$ 12.500,00	R$ 16.250,00	R$ 20.000,00	R$ 15.000,00	R$ 22.500,00	R$ 25.000,00
ACCOUNT EXECUTIVE	R$ 9.000,00	R$ 12.500,00	R$ 16.000,00	R$ 10.000,00	R$ 14.000,00	R$ 18.000,00	R$ 12.500,00	R$ 16.750,00	R$ 21.000,00	R$ 13.000,00	R$ 18.000,00	R$ 23.000,00
ANALISTA DE CYBERSECURITY	R$ 8.000,00	R$ 10.000,00	R$ 15.000,00	R$ 9.500,00	R$ 12.000,00	R$ 17.000,00	R$ 10.500,00	R$ 14.250,00	R$18.000,00	R$ 13.000,00	R$ 16.375,00	R$ 20.000,00
CONSULTOR SAP	R$ 7.500,00	R$ 11.750,00	R$ 16.000,00	R$ 8.500,00	R$ 13.250,00	R$ 18.000,00	R$ 9.500,00	R$ 15.250,00	R$ 21.000,00	R$ 11.000,00	R$ 17.000,00	R$ 23.000,00

*PARA POSIÇÕES COM DEMANDA DE INGLÊS AVANÇADO/FLUENTE + R$2.000,00

Metodologia

Para a elaboração deste Guia Salarial, a Fox Human Capital baseou-se em informações coletadas por meio de entrevistas e diálogos com executivos e diretores estratégicos do segmento de Tecnologia, analisando os valores praticados no mercado.

1800
ENTREVISTADOS
Entre Março de 2024 a Março de 2025

400
SALÁRIOS PESQUISADOS

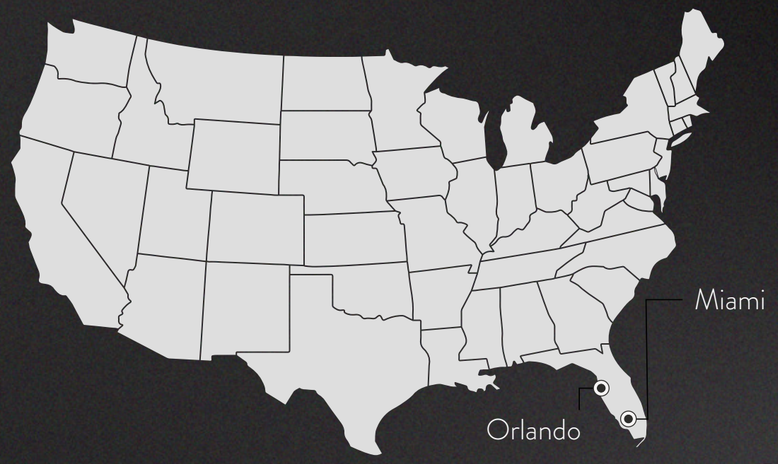
A inclusão do modelo de prestação de serviço PJ veio a partir da normalização dessa prática, cada vez mais presente no mercado entre as empresas de tecnologia.

Para segmentar pequenas, médias e grandes empresas, utilizamos a classificação oficial do IBGE, que se baseia no número de pessoas ocupadas. De acordo com essa definição, empresas com 20 a 499 colaboradores são consideradas de pequeno e médio porte, enquanto aquelas com 500 ou mais colaboradores são classificadas como grandes empresas.

Por ser um setor altamente dinâmico, o mercado de tecnologia está sujeito a mudanças significativas em curtos períodos, variando também de acordo com cada região. Esse cenário exige acompanhamento contínuo e constante atualização para uma análise precisa.

PARA INFORMAÇÃO ADICIONAL, CONTATE UM DE NOSSO CONSULTORES.

SEJA UM APAIXONADO COM A GENTE



William Monteath
SÓCIO FOX HUMAN CAPITAL

48 9 8800-9494
william@foxhumancapital.com

WWW.FOXHUMANCAPITAL.COM

FOX
TECH

A **FOX TECH** É UMA DIVISÃO DA FOX HUMAN CAPITAL