

GUIA DE **SALÁRIOS**

— ESTAGIÁRIOS, ANALISTAS E COORDENADORES



Page **Personnel**



SOBRE NÓS - PAGEGROUP

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

FUNDADO em 1976 na Inglaterra, o **PageGroup** é um dos líderes mundiais em recrutamento de executivos. Listado na bolsa de Londres e com alto padrão de **Governança Corporativa**, o grupo conta com ampla estrutura global que assegura resultados de alto nível:

- Operações em **35 países**. Presente em todos os continentes;
- Na América Latina, estamos presentes em **7 países**: Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Panamá, Peru e México;
- Equipe global com mais de **5.000 colaboradores**, conectados por um sistema de recrutamento de alto padrão tecnológico.

No Brasil, o grupo atua desde o ano 2000 por meio dos seus escritórios em **São Paulo, Rio de Janeiro, Campinas, Curitiba, Recife** e **Porto Alegre**, buscando e recrutando profissionais para todo o território nacional.



PageGroup



SOBRE NÓS - PAGEGROUP

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

A **ESTRUTURA** do grupo conta com as empresas **Page Executive**, **Michael Page**, **Page Personnel** e **Page Interim**, que são especializadas no recrutamento de níveis hierárquicos diferentes. O **PageGroup** recruta para posições fixas, projetos temporários e terceiros. Além disso,

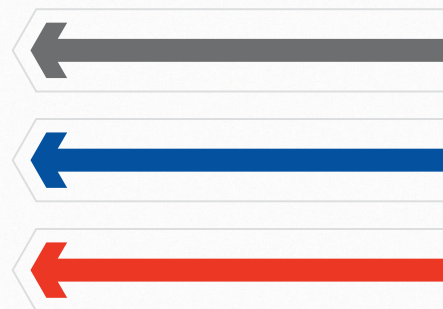
conta com serviços especializados como **Page Talent**, **Page PCD** e **Page Outsourcing**, que prestam atividade a modelos de contratações específicas, como estagiários e trainees, profissionais com deficiência física e grandes projetos de alto volume e células dedicadas, respectivamente.

PageExecutive
C-level

MichaelPage
Top & Middle Management

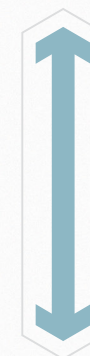
PagePersonnel
Suporte à gestão

PageOutsourcing
Contratação em alta escala & RPO



PagePCD
Pessoas com deficiência

PageTalent
Estágio & Trainees



PageInterim

Profissionais terceirizados
& temporários em todos
os níveis hierárquicos

PageGroup



ÍNDICE

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

1 - Editorial	6	3.2 - Bancos & Serviços Financeiros	29
2 - Mapeamento do Mercado de Trabalho	8	3.3 - Engenharia	32
2.1 - Perfil dos Respondentes	9	3.4 - Financeiro & Tributário	38
2.2 - Motivação e Desenvolvimento	12	3.5 - Imobiliário & Construção	43
2.3 - Plano de Carreira	15	3.6 - Marketing	47
2.4 - Treinamentos	16	3.7 - Operações & Supply Chain	53
2.5 - A Procura de Uma Nova Oportunidade ...	17	3.8 - Recursos Humanos	59
2.6 - O Gestor	20	3.9 - Secretariado & Business Support	61
2.7 - O Candidato	21	3.10 - Tecnologia da Informação	64
2.8 - Conclusão	24	3.11 - Varejo	68
3 - Guia de Salários 2017/2018	25	3.12 - Vendas	72
3.1 - Metodologia	26	3.13 - Estagiários & Trainees	79



1 - EDITORIAL

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018



1 - EDITORIAL

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

DEPOIS de um período conturbado na política e na economia brasileira, a **Page Personnel** desenhou, além das tendências de remuneração, um estudo qualitativo sobre a força de trabalho brasileira para entendermos quais são as reais impressões dos profissionais sobre o mercado. Buscamos saber como enxergam suas carreiras e o seu futuro, dando um panorama completo das direções para distinguir quais outros fatores se adicionam no momento da atração e contratação deles. Conseguimos perceber uma retomada no mercado de trabalho.

Mesmo que seja tímido, já enxergamos um movimento favorável para diversas áreas e um aumento de 27% nas posições nesses primeiros meses de 2017.

A retomada está se generalizando e tende a se consolidar, mesmo com a instabilidade política em que vivemos. Vários indicadores como a massa de rendimento¹, a renda média da ocupação habitual, o crédito para pessoas físicas, as

vendas de automóveis e a produção de bens duráveis, estão em alta contínua desde o início de **2017**. A melhora da economia não representa apenas um resultado pontual, mas uma tendência que vem ganhando força desde o final de **2016** e principalmente desde o início desse ano.



Com o cenário de forte abalo, o papel dessa nova geração de profissionais é ainda mais fundamental para as empresas. Primeiro, por ser a primeira crise econômica que a geração passa, o gás para suprir as necessidades de uma retomada

¹) **Massa de rendimento** é o rendimento médio de todos os trabalhos vezes a população ocupada remunerada.

1 - EDITORIAL

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

torna-se maior. Segundo, porque as companhias estão em busca de uma equipe com uma maior produtividade e determinação.

Atrair, recrutar e manter bons profissionais de suporte à gestão tornou-se o segredo para a criação de equipes de alta performance que podem resistir a montanha-russa econômica pelas quais pequenas e grandes empresas estão enfrentando.

Estas constatações dão a você, leitor, um panorama completo não só das referências de remuneração para estes cargos, mas também as direções para compreender quais são as motivações e desenvolvimentos mais cabíveis para o momento destes profissionais; o que os levam a procurar outras oportunidades e o que eles idealizam para agora e para daqui **3 anos**.



2 - MAPEAMENTO DO MERCADO DE TRABALHO

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018





2.1 - **PERFIL DOS RESPONDENTES**

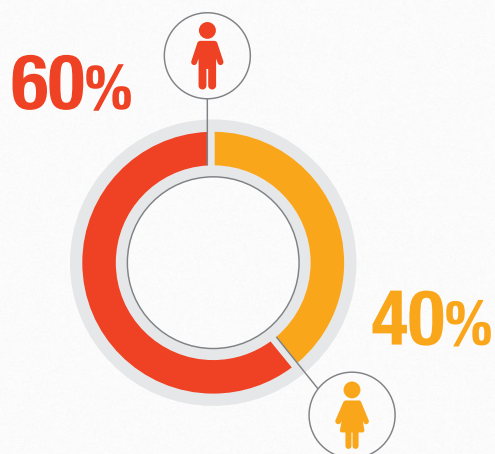
— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

PARA dar suporte a nossa investigação, entrevistamos cerca de **1.500 profissionais** que dentro de suas carreiras ocupam posições de suporte à gestão que vão de Assistentes à

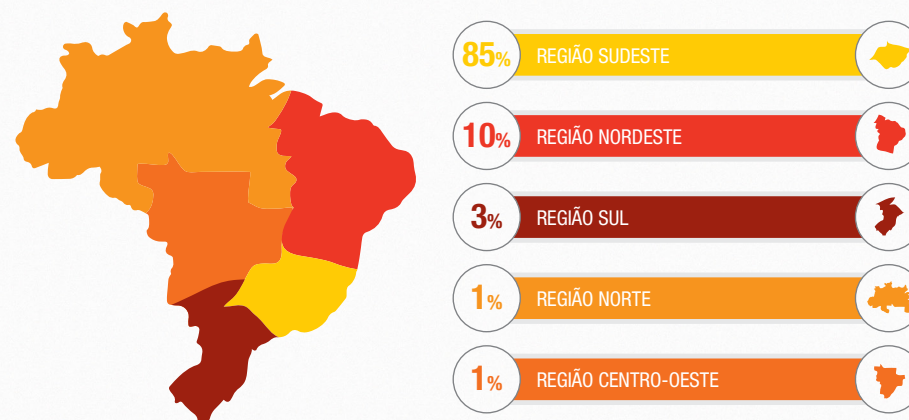
Coordenadores dos mais diversos setores e localidades, o que nos permitiu ter uma visão mais completa e próxima da realidade do mercado de trabalho no Brasil.

Conheça um pouco sobre o perfil destes respondentes nas próximas páginas.

GÊNERO



LOCALIDADES

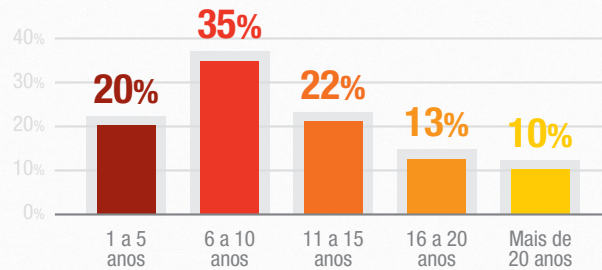




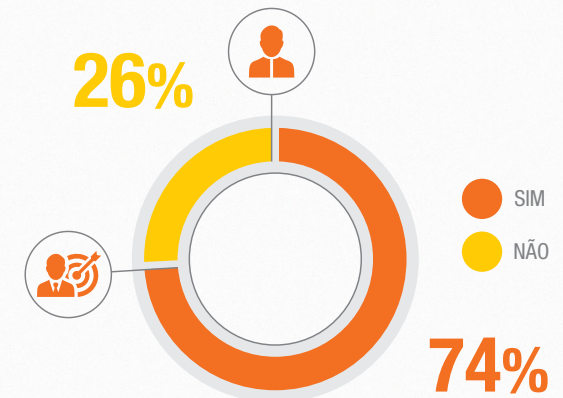
2.1 - PERFIL DOS RESPONDENTES

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

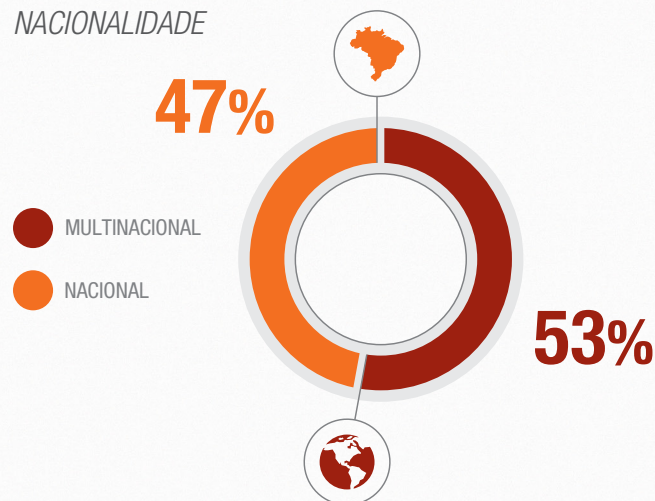
TEMPO DE EXPERIÊNCIA DE TRABALHO



EMPREGABILIDADE

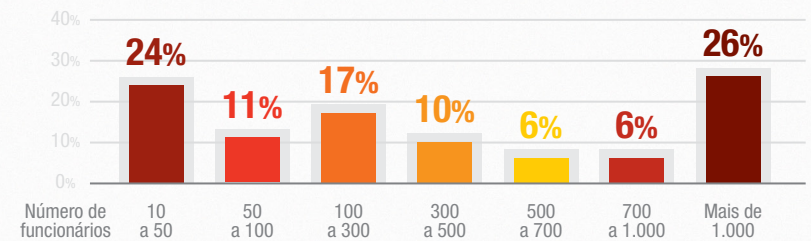


NACIONALIDADE



PERFIL DAS EMPRESAS EM QUE ATUAM

NÚMERO TOTAL DE FUNCIONÁRIOS

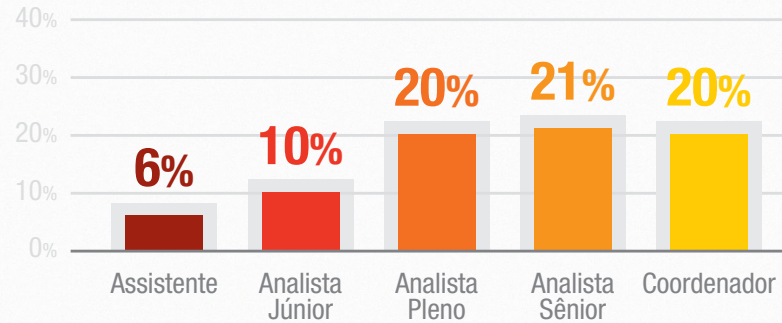




2.1 - **PERFIL DOS RESPONDENTES**

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

CARGOS DE ATUAÇÃO



ÁREAS DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL



2.2 - **MOTIVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO**

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

NA PRÁTICA, o cenário para o crescimento pode ser um tanto diferente, principalmente quando se fala da nova camada de profissionais ingressantes no mercado de trabalho. Esta nova geração, dos **23 aos 30 anos**, são mais imediatistas. E possuem diversas características atraentes, como: envolvem-se rapidamente com o trabalho, são conectados, olham além da remuneração, trabalham em equipe e preocupam-se com o propósito da organização. Esses atributos deixam a nova geração de profissionais mais concorridos pelas empresas. **As startups e empresas menores destacam-se, na visão do candidato, na hora de escolher entre duas ou mais companhias.**

Os profissionais mais jovens querem gerar impacto, fazer a diferença e possuem a percepção que não conseguem se satisfazer em empresas com mais de **500 funcionários**, porque acham que seus talentos não são destacados da forma que merecem. Ao mesmo tempo, a instabilidade econômica traz insegurança, e com isso os jovens direcionam-se para as companhias que soam pouco atrativas e mais conservadoras. **Esta geração quer uma constante mudança, a busca por novas perspectivas e experiências de vida.**

70% dos profissionais que entrevistamos com cargos de suporte à gestão entre os meses de maio e junho de 2017 afirmaram que não se sentem desenvolvidos ou motivados pelas companhias em que trabalham.

Este é um dos sintomas mais latentes, de que enxergam a empresa apenas como uma fonte de renda e não como uma experiência de desenvolvimento e parceria.

Os colaboradores se movimentam mais entre uma empresa e outra em um curto período de tempo. De acordo com os profissionais que responderam à pesquisa **61%, dos que estão empregados, trabalham a menos de 3 anos na atual companhia**. Isso nos mostra a rotatividade e a sede por mudanças que esta geração possui.

2.2 - MOTIVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

Dentre os principais motivos que desmotivam esta geração de profissionais estão:



25%

NÃO VEEM PERSPECTIVAS DE CRESCIMENTO EM SUA CARREIRA



14%

VEEM FALTA DE TRANSPARÊNCIAS NAS POLÍTICAS DE PROMOÇÃO E AUMENTOS



14%

NÃO SE SENTEM RECONHECIDOS POR SEU CHEFE

Para transformar a atitude dos funcionários e engajá-los, investir em boas ações de comunicação corporativa acabam minimizando as ocorrências ligadas ao modelo de gestão. Acompanhamento próximo dos gestores, dar um propósito à sua equipe, sessões claras de feedback, propor desafios

e recompensas, estimular a capacitação dos colaboradores e atendimento de **KPIs** são algumas das soluções para demonstrar o compromisso da companhia com as expectativas dos colaboradores. Em contrapartida, os motivos que encorajam os mesmos dentro de suas empresas são:



24%

SALÁRIO



13%

HORAS DE TRABALHO FLEXÍVEIS



13%

POSSIBILIDADE CONCRETA DE CRESCIMENTO



12%

BENEFÍCIOS

2.2 - **MOTIVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO**

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

A busca por um salário '**competitivo**' é um dos fatores mais pungentes na procura por outro emprego, independentemente do nível hierárquico. **No entanto o investimento no quadro de funcionários não deve se ater apenas à qualificação técnica, mas, sobretudo, a instituir uma visão mais holística do profissional.** Considerando também a importância de dedicar esforços na valorização da qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores.



A preocupação com as condições nutricionais, financeiras e de saúde do trabalhador são demonstrativos de que a gestão de pessoas não deve se prender aos meros processos convencionais. Objetivos como, gerar maior satisfação, diminuir rotatividade e estimular a produtividade, podem ser atingidos através de pequenas ações sem muito custo. **Um dos pontos mais importante é entender, antes de qualquer coisa, qual é o perfil dos seus colaboradores, o que eles gostam e o que desejam, assim a empresa pode buscar o melhor jeito de motivá-lo e retê-lo.**



2.3 - **PLANO DE CARREIRA**

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

8 EM CADA 10 profissionais que responderam à pesquisa afirmam que a empresa em que atuam hoje **não possui plano de carreira efetivo**. Criar um plano interno ou estabelecer um caminho de desenvolvimento e sucessão de colaboradores pode parecer simultaneamente difícil e de alto grau de comprometimento.

Desenhar um plano de carreira não consiste em basear-se sobre suposições com o simples propósito de cobrar uma maior entrega do colaborador. O método estimula o autodesenvolvimento profissional o que gera motivação para os colaboradores, além de ser uma ferramenta

importante de retenção e atração de talentos, pois seus critérios apontam de forma clara os requisitos necessários para o profissional assumir novas responsabilidades.

O plano de carreira costuma ser um chamariz para os jovens talentos que estão entrando no mercado de trabalho.

Por possuírem uma característica, até certo ponto, imediatista, vislumbram um crescimento rápido dentro da empresa e quando isso não é possível, tendem a trocar de empresa conforme apareçam possibilidades em outras companhias, diferente da



geração mais sênior que tem uma maior elasticidade e aceita trajetórias mais longas para colher resultados em uma mesma companhia. O sucesso está ligado diretamente a estratégia empresarial. Podemos afirmar que um plano de carreira bem estruturado é benéfico não

só para os resultados da empresa, como para o aumento de qualidade dos profissionais, pois estimula estes a se desenvolverem e buscarem novos conhecimentos técnicos e postura comportamentais, elevando a cultura da companhia.

2.4 - **TREINAMENTOS**

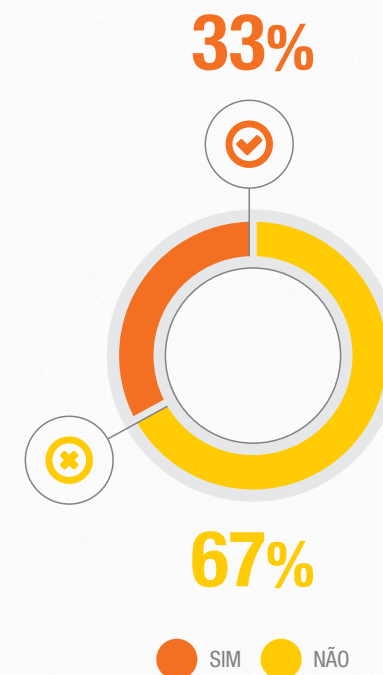
— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

INVESTIR em treinamento e desenvolvimento é prioridade para algumas corporações, devido a um grande trabalho de conscientização, e isso pode fazer a diferença entre o fracasso e a longevidade de suas atividades. De acordo com as **respostas da pesquisa de 2017**, descobrimos que o volume de empresas que realizam treinamentos foi **13% superior** ao registrado no ano anterior. Ainda assim, nota-se que as empresas nacionais estão atrás dos indicadores das multinacionais que realizaram **15% a mais do que as empresas brasileiras**.

Um plano de treinamento eficaz deve seguir alguns processos.

É fundamental entender objetivamente as **necessidades reais da organização e também as competências a serem desenvolvidas em cada colaborador**. Outro fator que influencia na qualidade e na eficácia do treinamento é a abertura da organização para o colaborador dar a sua opinião e dizer o que deseja aprender. Trata-se de uma via de mão dupla, onde os interesses de ambos devem estar conectados para que o desenvolvimento aconteça de forma acertada.

EMPRESAS COM CALENDÁRIO FREQUENTE DE TREINAMENTOS



2.5 - A PROCURA DE UMA NOVA OPORTUNIDADE

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

NA PESQUISA que realizamos, descobrimos que **65%** dos profissionais estão procurando outros desafios.

Ou seja, mais da metade dos trabalhadores pretendem seguir um rumo diferente nos **próximos 6 meses**.

Percebemos que a principal razão dos trabalhadores buscarem novos empregos é pela busca do salário “**competitivo**”.



FATORES MAIS ATRATIVOS



2.5 - A PROCURA DE UMA NOVA OPORTUNIDADE

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

É possível constatar então que as chances de um profissional permanecer no trabalho por no mínimo dois anos é de **11% quando o líder/gestor da empresa está preparado e o inspira profissionalmente.**

De qualquer forma, **salário e benefícios atrativos**, ao final, não são razões suficientes para aceitar uma proposta. Os candidatos, em geral, estão mais cautelosos e prestando mais atenção na carreira, no seu desenvolvimento e qualidade de vida. Vivíamos em um cenário de extrema insegurança econômica e grandes mudanças pareciam arriscadas. **Hoje, com a retomada, os profissionais aventuram-se mais na procura de novas oportunidades.** O candidato pode preferir recusar uma proposta e continuar onde já tem melhor visão de cenário.

Por isso, é papel do recrutador e das empresas empregadoras construir um job description claro, desafiador e gratificante, oferecendo ao profissional o maior número de informações possíveis para a análise correta dos prós e contras na movimentação, e motivá-lo a aceitar um novo desafio em sua carreira.



TOMADA DE DECISÃO FRENTE À UMA PROPOSTA DE TRABALHO

1

41%

Ponderam de acordo com o perfil de gestão da empresa, baseado nas metas, expectativas e no tempo que levaria para se adaptar.

2

27%

Estudam o mercado antes de aceitar, checam a participação da empresa no mercado para entender melhor a estabilidade.

3

18%

Tendem a aceitar se o salário e benefícios forem mais atrativos.

4

7%

Têm um tempo para pensar. Receiam a possibilidade de sofrer com os cortes que tem acontecido nas empresas, frente as condições da economia.

5

4%

Tendem a recusar, porque acreditam ser mais seguro ficar na empresa em que trabalha hoje.

6

3%

Tendem a aceitar a proposta considerando a situação de instabilidade da companhia que atua hoje.



2.6 - O GESTOR

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

SER UM BOM GESTOR não é uma tarefa fácil. O líder de uma equipe possui influência direta nos resultados da área e na **motivação do time**. Ele é aquele que dá ênfase nas suas competências e comportamentos, de acordo com

a organização e suas estratégias. **Mas o que será que os colaboradores esperam de seu gestor?** Levantamos as características do gestor atual e o que compreendem que seriam as características do ideal.

Descubra estes detalhes e veja se você se enquadra nestes padrões:



GESTOR ATUAL



Político 17%

Evita debate e apazigua /concilia relações.



Cauteloso 13%

Toma as decisões mediante análise e costuma não arriscar.



Aberto 12%

Posiciona-se de igual para igual, e interage com o time aberto para diálogo.



GESTOR IDEAL



Inspirador 25%

Posiciona-se como exemplo e busca fomentar as melhores práticas de trabalho para o time.



Aberto 17%

Posiciona-se de igual para igual, e interage com o time aberto para diálogo.



Dinâmico 12%

Levanta o ritmo de produção do time, e mantém o ambiente acelerado e/ou estimulante.



2.7 - O CANDIDATO

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

EM 2020, o cenário de trabalho no **Brasil** deve mudar, assim como as profissões e os profissionais. Segundo o **Fórum Econômico Mundial**¹ os jovens de hoje provavelmente trabalharão em funções que atualmente não existem. O driver central para as transformações é o avanço contínuo da tecnologia. A partir disso, perceberemos a criação de novas funções que permitirão trabalhos remotos e espaços de **co-working**.

Os colaboradores dos setores de **mídia, entretenimento, consumo, saúde e energia** têm sido mais afetados desde já pelas novas exigências de mercado. Por outro lado, áreas de **finanças, infraestrutura e mobilidade** deverão ter transformações mais profundas nos próximos anos. Podemos confirmar que habilidades como **flexibilidade** e a **adaptabilidade** ganham mais importância no contexto profissional.



Fizemos uma análise completa sobre o candidato atual e sobre o que ele deseja alcançar nos próximos três anos, confira nas próximas páginas deste estudo.

1) World Economic Forum: <https://www.weforum.org/>

RAIO-X DOS ANALISTAS

PERFIL ATUAL



FORMAÇÃO ACADÊMICA



85%
40%

têm inglês
fluente
têm espanhol
intermediário



30%
19%

têm
pós-graduação
têm
MBA

REMUNERAÇÃO ATUAL



18%
ganham de
R\$ 2.500
a R\$ 3.500

18%
ganham de
R\$ 3.500
a R\$ 4.500

20%
ganham de
R\$ 4.500
a R\$ 5.500

BENEFÍCIOS ATUAIS



87% Plano
de saúde



59% Participação
nos lucros



68% Plano
odontológico



40% Vale alimentação
(supermercado)



64% Seguro
de vida



31% Previdência
privada

Excluído benefício de praxe - VR (72%)

PLANO DE EVOLUÇÃO EM 3 ANOS



DESEJO DE EVOLUÇÃO DE CARREIRA



47%
querem aprender
novas línguas



35%
querem
gerenciar

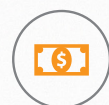


32%
querem
fazer MBA



49% pretendem ser
coordenadores

29% pretendem
ser gerentes

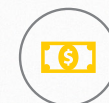


57% querem que seu
salário cresça mais de **50%**

BENEFÍCIOS MAIS DESEJADOS



66% Participação
nos lucros



37% Bônus
/Comissão



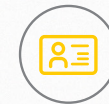
42% Auxílio nos
estudos



35% Bolsa de
estudo integral



40% Previdência
privada



31% Plano de saúde
premium

RAIO-X DOS COORDENADORES

PERFIL ATUAL



FORMAÇÃO ACADÊMICA



74% têm inglês fluente

44% têm espanhol intermediário



39% têm pós-graduação

28% têm MBA

REMUNERAÇÃO ATUAL



23% ganham de R\$ 5.000 a R\$ 7.000

30% ganham de R\$ 7.000 a R\$ 9.000

25% ganham acima de R\$ 9.000

BENEFÍCIOS ATUAIS



85% Plano de saúde



53% Participação nos lucros



65% Plano odontológico



49% Celular



61% Seguro de vida



35% Vale alimentação (supermercado)

Excluído benefício de praxe - VR (68%)

PLANO DE EVOLUÇÃO EM 3 ANOS



DESEJO DE EVOLUÇÃO DE CARREIRA



47% querem aprender novas línguas



36% querem gerenciar



31% querem fazer MBA



50% pretendem ser coordenadores

31% pretendem ser gerentes



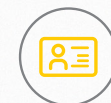
54% querem que seu salário cresça mais de

50%

BENEFÍCIOS MAIS DESEJADOS



66% Participação nos lucros



35% Plano de saúde premium



51% Previdência privada



34% Bolsa de estudo integral



38% Bônus /Comissão



30% Auxílio em educação



2.8 - **CONCLUSÃO**

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

COM tudo que foi analisado nas respostas, percebemos que mais da metade dos profissionais em cargos de suporte à gestão não se sentem desenvolvidos ou motivados pelas companhias. **A nova geração de talentos vive em uma constante mudança e busca por novas perspectivas, desafios e experiências.** Notamos que a gestão de pessoas não deve se prender aos meros processos convencionais. Objetivos como, **gerar maior satisfação, diminuir rotatividade e estimular a produtividade**, podem ser atingidos através de pequenas ações sem muito custo.

A maioria dos profissionais afirmam que a empresa em que atuam hoje **não possui plano de carreira efetivo.**

O método estimula o autodesenvolvimento profissional o que gera motivação, além de ser uma ferramenta importante de retenção e atração de talentos. Descobrimos que o volume de organizações que realizam treinamentos foi **13% superior ao registrado no ano anterior.** Nota-se que as empresas nacionais estão atrás dos indicadores das multinacionais que realizam **15% a mais.**

Mais da metade dos trabalhadores pretendem seguir um rumo profissional diferente nos próximos **6 meses.** O salário “**competitivo**” é a principal razão por buscarem novos empregos. **Os candidatos esperam que o seu gestor seja inspirador, aberto, dinâmico, inovador e mão na massa.** Vivemos em um momento de mudanças e transformações, provavelmente, os jovens trabalharão em funções que atualmente não existem e isso acontecerá devido ao avanço contínuo da tecnologia.

Por fim, desejamos que as informações apresentadas possam não só lhe servir como referência em remuneração, mas também despertem nas ações de sua empresa movimentos de progresso e preparem ainda mais nosso mercado de trabalho.

3 - GUIA DE SALÁRIOS 2017/2018

2017
2018

3.1 - METODOLOGIA

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

PARA elaborar o estudo de remuneração, cruzamos duas importantes fontes de informação: as vagas trabalhadas nas localidades de **São Paulo, Campinas, Rio de Janeiro, Recife, Porto Alegre e Curitiba**, além das mais de **62.000 entrevistas realizadas pelos consultores da Page Personnel e suas unidades de negócio nos últimos 12 meses.**

O mapeamento foi realizado entre os meses de maio a julho de 2017, com base nas seguintes características:

- As faixas salariais representam o valor médio do mercado brasileiro, em faixas (**mínimo e máximo**), baseados nas **6 cidades** que a **Page Personnel** atua, considerando uma variação de **15% do valor**.
- O porte das empresas: **pequeno porte** (faturamento anual inferior a R\$ 100 milhões), **médio porte** (faturamento anual entre R\$ 100 e R\$ 500 milhões) e **grande porte** (faturamento anual superior a R\$ 500 milhões);
- A senioridade dentro do cargo: **Júnior** (até 3 anos de experiência), **Pleno** (de 3 a 5 anos de experiência) e **Sênior** (mais de 5 anos de experiência).

Informações importantes sobre o estudo:

- Consideramos cargos de suporte à gestão e gerência júnior (**em alguns casos**);
- As faixas salariais estão expressas em **milhares de Reais** e não incluem **remuneração variável** e **stock options**;
- É importante ressaltar que algumas empresas **incorporam benefícios ao salário**, o que leva a um aumento significativo no **valor da remuneração oferecida**. Seguem alguns exemplos dos benefícios citados neste item: **previdência privada, seguro de vida, assistência médica e odontológica e auxílio estudo**.

3.1 - METODOLOGIA

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

Trends 2017

- Possuímos uma coluna de **tendências** no estudo de remuneração. Ela expressa as tendências de **aumento** ou **retração** dos valores de remuneração de cada um dos cargos, de acordo com a comparação das **médias dos salários praticados no Brasil em 2016**, segundo o nosso último estudo de remuneração publicado.
- Temos alguns dos cargos mais demandados do ano, conforme as áreas de atuação e região do país. Estes cargos são representados com um **asterisco (*)** na coluna “Trends 17”.

Para a representação destas tendências foram utilizadas as seguintes marcações:



Aumento da média salarial em 2017 em relação ao ano passado



Diminuição da média salarial em 2017 em relação ao ano passado



Manutenção da média salarial em 2017 em relação ao ano passado



Cargo de demanda no último ano, ainda não contemplado nos últimos estudos

Page Personnel

3.2 - *BANCOS & SERVIÇOS FINANCEIROS*

— *GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018*





3.2 - **BANCOS & SERVIÇOS FINANCEIROS**

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

EM ABRIL DE 2017, a **Page Personnel** iniciou suas operações para a contratação de profissionais para posições em serviços bancários. A instabilidade na economia deixa o mercado em uma fase delicada. O desemprego é uma realidade e a insegurança para os empregados também. No entanto, percebemos que este setor tornou-se promissor em **2017** com mais oportunidades para os profissionais.

Com base no estudo e profissionais entrevistados, percebemos que os salários acabam se destacando. O setor bancário apresentou uma porcentagem de alta para o ano. O profissional do mercado encontrará oportunidades, principalmente, em fintechs, meios de pagamentos, fundos de private equity e reestruturação de crédito.

Além disso, percebemos que os colaboradores dessa área precisam cada vez mais ter afinidades com **tecnologia**, já que as formas de transição financeira e meios de pagamentos ganham facetas versáteis, em multiplataformas e acom-

panhando a tecnologia a medida que gera novas oportunidades de negócio. Os setores mais demandados são compliance/auditoria/controles internos e as competências que os recrutadores mais buscam são **liderança**, **afinidade com tecnologia** e **inglês fluente**.



3.2 - BANCOS & SERVIÇOS FINANCEIROS

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

CARGO	PORTE DA EMPRESA	ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR			COORDENADOR		
		Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Crédito	Pequeno	3.000	3.500	*	4.000	4.500	*	5.500	6.500	*	6.500	7.000	*
	Médio	3.500	4.500	*	4.500	5.000	*	5.500	7.500	*	6.500	7.500	*
	Grande	3.500	5.000	*	4.500	6.000	*	6.000	8.000	*	7.500	9.000	*
Financeiro	Pequeno	3.000	3.500	*	4.000	4.500	*	5.500	6.500	*	6.500	7.000	*
	Médio	3.500	4.500	*	4.500	5.000	*	5.500	7.500	*	6.500	8.000	*
	Grande	3.500	5.000	*	4.500	6.000	*	6.000	8.000	*	7.500	12.000	*
Produtos	Pequeno	4.000	4.500	*	5.000	5.500	*	6.000	6.500	*	6.500	7.000	*
	Médio	4.000	4.500	*	5.000	5.500	*	5.500	7.500	*	6.500	8.000	*
	Grande	4.000	5.000	*	5.000	6.500	*	6.000	8.000	*	7.500	11.000	*
Risco	Pequeno	3.500	4.000	*	4.000	4.500	*	5.500	6.500	*	6.500	7.000	*
	Médio	3.500	4.500	*	4.500	5.000	*	5.500	7.500	*	6.500	8.000	*
	Grande	3.500	5.000	*	4.500	6.000	*	6.000	8.000	*	7.000	10.000	*

3.3 - **ENGENHARIA**

— *GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018*





3.3 - **ENGENHARIA**

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

COM A ATUAL conjuntura econômica e política do Brasil, setores de manutenção, qualidade e produtividade foram mais valorizados, deixando setores mais inovadores e que envolvem custos maiores para trás. **As empresas estão investindo mais nas manutenções, nos processos e na qualidade de produtos e projetos do que aplicando custos em novos.**

Enxergamos um destaque nos setores ambiental e de segurança do trabalho. As companhias estão a cada dia prestando mais atenção nos profissionais e no meio ambiente. Na área de pesquisa e desenvolvimento há uma movimentação curiosa, mesmo sem lançamento de produtos e tecnologia, as companhias estão investindo nos profissionais da área, pois pretendem desenvolver produtos para serem lançados daqui **6 ou 9 meses**. Já em telecomunicações percebemos uma queda previsível. Comprendemos este movimento depois do forte impacto da crise política e econômica nas empresas do setor.



No entanto, o piso salarial para engenheiros e técnicos demonstrou estabilidade se comparado ao ano passado. Ainda assim, dada a versatilidade dos engenheiros no Brasil e a escassez de bons perfis entre eles, ainda há aquecimento na contratação no setor. A partir disso, percebemos que profissionais com mais qualificações, mesmo em início de carreira, acabam saindo na frente. Os engenheiros precisam entregar soluções de melhorias de processos de maneira qualitativa e continuar a analisar o negócio de maneira generalista para preencher possíveis gargalos, a fim de garantir junto as outras áreas o ganho em eficiência a bons custos.

3.3 - ENGENHARIA

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

CARGO	PORTE DA EMPRESA	ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR			COORDENADOR		
		Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Engenheiro Ambiental	Pequeno	3.700	4.300	=	4.200	5.200	=	5.200	6.300	=	6.200	8.200	=
	Médio	4.000	4.600	=	4.700	5.700	=	5.700	6.800	=	6.800	8.700	=
	Grande	4.500	5.300	=	5.100	6.500	=	6.000	7.500	=	7.300	9.500	=
Engenheiro de Alimentos	Pequeno	4.000	4.500	↑	4.300	5.200	=	5.300	6.500	=	6.200	8.000	=
	Médio	4.500	5.000	↑	4.600	5.700	=	5.500	7.000	=	6.500	8.700	=
	Grande	5.000	5.500	↑	5.300	6.500	=	6.500	8.000	↑	7.000	9.300	=
Engenheiro de Controle e Automação	Pequeno	4.500	5.200	=	5.100	5.900	=	6.000	7.000	=	7.000	9.000	=
	Médio	5.000	5.500	=	5.700	6.500	=	6.500	7.500	=	7.500	9.500	=
	Grande	5.300	6.200	=	6.100	7.000	=	7.000	8.500	=	8.200	10.000	=
Engenheiro de Manutenção	Pequeno	4.800	5.300	=	5.300	6.000	=	6.000	7.000	=	7.000	9.300	=
	Médio	5.000	5.700	=	5.700	6.500	=	6.500	7.600	=	7.500	9.500	=
	Grande	5.500	6.300	=	6.200	7.200	=	7.000	8.500	=	8.000	10.000	=
Engenheiro de Pesquisa & Desenvolvimento	Pequeno	3.700	4.300	=	4.300	5.000	=	5.000	6.000	=	6.500	8.700	=
	Médio	4.300	4.800	=	4.600	5.500	=	5.500	6.500	=	7.000	9.200	=
	Grande	4.500	5.500	=	5.100	6.300	=	6.000	7.500	=	7.500	10.000	=
Engenheiro de Processos	Pequeno	4.300	5.200	=	5.300	6.100	=	6.000	7.100	=	7.300	9.200	=
	Médio	5.000	5.700	=	5.700	6.500	=	6.500	8.500	=	7.700	9.700	=
	Grande	5.300	6.200	=	6.300	7.200	=	7.000	9.000	=	8.300	10.500	=

3.3 - ENGENHARIA

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

CARGO	PORTE DA EMPRESA	ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR			COORDENADOR		
		Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Engenheiro de Produção	Pequeno	4.300	5.000	=	4.900	5.700	=	5.700	6.800	=	6.700	8.700	=
	Médio	4.500	5.300	=	5.300	6.200	=	6.300	7.500	=	7.300	9.500	=
	Grande	5.000	6.000	=	5.800	6.900	=	6.700	8.000	=	8.000	10.000	=
Engenheiro de Produto	Pequeno	4.500	5.800	=	5.900	6.800	=	7.000	8.000	=	7.000	9.000	=
	Médio	5.000	6.300	=	6.300	7.300	=	7.500	8.500	=	7.800	9.700	=
	Grande	5.500	6.800	=	6.800	7.900	=	8.000	10.000	↑	8.300	10.200	=
Engenheiro de Projeto	Pequeno	4.500	5.500	=	5.700	6.300	=	6.600	7.800	=	6.500	8.500	=
	Médio	5.000	6.200	=	6.100	7.200	=	7.500	8.600	=	7.000	9.000	=
	Grande	5.500	6.500	=	7.200	9.000	=	8.000	10.000	↑	7.500	10.000	=
Engenheiro de Qualidade	Pequeno	4.000	4.900	=	4.800	5.400	=	5.500	6.500	=	6.200	8.300	=
	Médio	4.300	5.200	↑	5.200	6.000	=	6.000	7.000	=	6.800	8.700	=
	Grande	4.800	5.700	=	6.000	7.200	↑	6.500	8.000	=	7.300	9.500	=
Engenheiro de Segurança do Trabalho	Pequeno	4.800	5.300	=	5.200	6.300	=	6.000	7.000	=	7.300	9.300	=
	Médio	5.200	6.000	=	5.700	6.700	=	6.500	7.500	=	7.800	9.600	=
	Grande	5.500	6.500	=	6.500	8.000	↑	8.000	10.000	↑	8.300	10.500	=
Engenheiro Eletricista/Eletrônico	Pequeno	4.800	5.500	=	5.400	6.300	=	6.300	7.500	=	7.500	9.500	=
	Médio	5.300	6.000	=	5.700	6.800	=	6.800	7.800	=	7.800	9.700	=
	Grande	5.500	6.500	=	6.300	8.000	=	7.300	9.000	=	8.300	10.500	=

3.3 - ENGENHARIA

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

CARGO	PORTE DA EMPRESA	ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR			COORDENADOR		
		Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Engenheiro Mecânico	Pequeno	4.500	5.300	=	5.200	6.200	=	6.200	6.800	*	7.000	9.000	=
	Médio	5.000	5.800	=	5.700	6.800	=	6.700	7.800	*	7.500	9.500	=
	Grande	5.500	6.500	=	6.300	8.000	=	7.300	8.500	*	8.000	10.200	=
Engenheiro Químico	Pequeno	4.000	4.800	=	5.000	6.000	=	6.000	7.000	=	6.700	8.800	=
	Médio	4.500	5.500	=	5.400	6.300	=	6.300	7.500	=	7.300	9.200	=
	Grande	5.000	6.000	=	6.000	8.000	↑	7.000	9.000	↑	7.700	10.000	=
Engenheiro de Aplicação	Pequeno				5.000	6.100	*	5.300	6.300	*	7.000	7.800	*
	Médio				5.300	6.500	*	6.000	7.000	*	7.300	8.400	*
	Grande				6.000	7.200	*	7.000	8.500	*	8.500	10.500	*
Engenheiro de Telecomunicações	Pequeno	4.300	4.800	=	5.000	6.200	↑	5.800	7.100	=	7.000	9.000	=
	Médio	4.800	5.300	=	5.400	6.600	=	6.300	7.800	=	7.700	9.800	=
	Grande	5.000	6.000	=	6.000	8.000	↑	6.800	8.300	=	8.300	10.000	=
Técnico Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA)	Pequeno	4.500	5.000	=	4.000	5.700	↓	6.000	6.800	=	7.000	9.000	=
	Médio	5.300	5.800	=	4.800	6.000	=	6.500	7.300	=	7.500	9.500	=
	Grande	5.700	6.500	=	5.300	6.500	=	7.000	7.800	=	8.000	10.000	=
Técnico de Manutenção	Pequeno	2.500	3.000	=	3.000	4.000	=	4.000	5.000	=	5.200	7.200	=
	Médio	2.700	3.300	↑	3.000	4.300	=	4.500	5.500	=	5.300	7.300	=
	Grande	3.000	3.500	↑	3.400	5.000	=	5.000	6.000	=	5.700	7.800	=

3.3 - ENGENHARIA

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

CARGO	PORTE DA EMPRESA	ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR			COORDENADOR		
		Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Técnico de Qualidade	Pequeno	2.500	3.000	=	3.000	3.700	=	3.800	4.900	=	5.200	6.700	=
	Médio	2.700	3.200	=	3.000	4.100	=	4.500	5.500	↑	5.500	7.200	=
	Grande	3.000	3.500	↑	3.300	4.800	=	4.800	6.000	=	6.000	7.800	=
Técnico de Segurança do Trabalho	Pequeno	2.700	3.200	↑	3.000	3.800	=	3.500	4.200	=	5.000	6.000	=
	Médio	3.000	3.500	=	3.300	4.100	=	4.000	4.800	=	5.300	6.500	=
	Grande	3.300	4.000	↑	3.700	5.000	=	4.700	5.500	=	6.000	7.700	=
Técnico Eletrônico /Eletricista	Pequeno	2.500	3.000	=	3.000	3.800	=	3.500	4.300	=	4.200	5.200	=
	Médio	2.800	3.300	↑	3.200	4.000	=	3.800	4.500	=	4.500	5.500	=
	Grande	3.000	3.700	↑	3.500	5.000	↑	4.300	5.200	↑	5.000	6.000	=
Técnico em Automação Industrial	Pequeno	2.500	3.000	=	3.200	4.300	=	4.000	4.800	=	4.500	6.000	=
	Médio	2.700	3.300	=	3.500	4.800	=	4.500	5.500	=	5.300	6.500	=
	Grande	3.000	3.800	=	4.000	5.500	=	5.300	6.000	=	5.500	7.000	=
Técnico em Telecomunicações	Pequeno	2.500	3.000	=	2.800	3.600	=	3.500	4.300	=	4.000	5.500	=
	Médio	2.800	3.300	=	3.200	4.000	=	2.800	4.500	=	4.500	6.000	=
	Grande	3.000	4.000	↑	3.600	5.000	↑	4.500	5.200	=	5.300	6.800	=
Técnico Mecânico	Pequeno	2.500	3.200	=	3.000	4.000	=	4.000	4.800	=	5.000	6.000	=
	Médio	2.800	3.500	=	3.500	4.500	=	4.500	5.300	=	5.500	6.500	=
	Grande	3.000	4.000	=	4.000	5.300	↑	5.000	6.000	=	6.000	7.500	=
Técnico Químico	Pequeno	2.500	3.000	=	3.000	3.800	=	3.700	4.300	=	4.200	5.500	=
	Médio	3.000	3.500	↑	3.500	4.300	↑	4.000	4.600	=	4.900	6.000	=
	Grande	3.500	4.000	↑	4.000	5.500	↑	4.500	5.100	=	5.500	6.700	=

3.4 - *FINANCEIRO & TRIBUTÁRIO*

— *GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018*

2017
2018



3.4 - **FINANCEIRO & TRIBUTÁRIO**

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

FAZER PARTE do time de finanças em um período de instabilidade econômica significa viver com mudanças constantes e um olhar especialmente atento. Ter no seu cotidiano a busca de alternativas para garantir movimentos seguros, que podem acarretar em situações mais favoráveis a empresa mesmo na conjuntura complicada. Percebemos que os aumentos salariais que tivemos de **2016** para **2017** foram em áreas de grande demanda - contábil, financeira, fiscal. Nas outras tivemos um pequeno aumento ou até mesmo queda na remuneração. A área contábil teve índices mais animadores nos últimos **12 meses**. O profissional contábil precisa ter um bom inglês, pois respondem diretamente para a matriz da empresa. Apesar de ser uma área com alta demanda, ainda tempos poucos colaboradores com as qualidades necessárias para os cargos, por isso tornam-se mais assediados pelas companhias. Assim como cargos para auditoria e compliance, que com a crise política e econômica brasileira, tornaram-se mais fortes para as organizações, entretanto eles estão sofrendo uma pressão mais dura do mercado para deixarem de ser

profissionais típicos e tornarem-se cada vez melhores, com visões mais sofisticadas e fora do comum esperado. Outro destaque para esse ano é o profissional de planejamento financeiro. Com a crise no país, as empresas perceberam que não estavam preparadas, e sem um planejamento financeiro para os próximos anos. Por isso estão procurando um colaborador que consiga fazer esse acompanhamento e não faça parte apenas da área financeira, mas também da estratégia da empresa. Um profissional que pode gerar impacto direto ao resultado final da organização. A área fiscal sempre foi vista como mais operacional. O profissional fiscal foi mais demandado, obteve um aumento de remuneração e, principalmente, foi mais valorizado dentro das empresas. Paralelamente, a concorrência entre as empresas para profissionais com bons perfis é intensa, não só pelo bom preparo, mas também pelas ferramentas e conhecimentos práticos que podem ser oferecidos, como a experiência com cenários complexos e a habilidade de troca de informações e ações com outras áreas.

3.4 - FINANCEIRO & TRIBUTÁRIO

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

CARGO	PORTE DA EMPRESA	ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR			COORDENADOR		
		Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Analista de Contas a Pagar	Pequeno	2.000	3.000	=	3.000	4.000	=	4.000	5.000	=	5.000	6.000	↓
	Médio	2.000	3.500	=	3.000	3.500	↓	4.000	5.500	=	6.000	7.500	=
	Grande	2.500	3.800	=	3.500	5.000	=	5.000	6.000	↓	7.000	9.000	=
Analista de Contas a Receber	Pequeno	2.000	3.000	=	3.000	4.000	=	4.000	5.000	=	6.000	7.000	=
	Médio	2.000	3.500	=	3.300	4.500	=	4.500	5.500	=	6.500	8.000	=
	Grande	2.500	3.000	=	4.000	5.500	=	5.500	6.500	=	8.000	11.000	=
Analista de Tesouraria - Fluxo de Caixa	Pequeno	2.000	3.000	=	3.000	4.000	=	4.500	5.500	=	6.000	7.000	=
	Médio	2.500	3.500	↓	3.500	5.000	=	5.500	6.500	=	6.500	8.500	=
	Grande	3.000	3.800	↓	5.000	6.500	=	5.000	7.000	=	8.000	10.500	=
Analista de Tesouraria - Operações Estruturadas	Pequeno	2.800	3.300	↑	3.000	4.000	=	5.000	6.500	=	8.000	9.000	↑
	Médio	3.000	3.500	=	3.500	5.000	=	6.000	8.000	↑	9.000	10.000	↑
	Grande	3.000	4.500	=	4.500	6.500	=	7.000	10.000	↑	10.000	13.000	↑
Analista de Planejamento	Pequeno	2.800	3.500	=	4.000	5.000	=	5.000	6.000	=	7.500	8.500	=
	Médio	3.000	4.000	=	4.500	6.000	=	5.500	7.000	=	9.000	11.000	↑
	Grande	3.500	4.500	=	5.000	7.000	=	7.000	8.000	=	9.000	12.000	=
Analista de Custos e Orçamentos	Pequeno	2.300	3.400	=	3.000	3.600	↓	4.200	5.700	=	5.700	7.500	=
	Médio	3.500	3.600	=	3.500	4.500	=	5.500	7.500	↑	6.000	8.000	=
	Grande	3.300	4.000	=	3.800	5.500	↓	6.500	7.800	=	7.800	9.000	=

3.4 - FINANCEIRO & TRIBUTÁRIO

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

CARGO	PORTE DA EMPRESA	ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR			COORDENADOR		
		Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Analista de Crédito e Cobrança	Pequeno	2.000	3.000	↑	3.500	4.000	↑	4.000	5.500	↑	6.000	7.000	=
	Médio	2.000	3.500	=	4.000	5.000	↑	5.000	6.500	↑	6.000	8.000	=
	Grande	2.500	3.800	=	5.000	6.000	↑	6.000	7.500	↑	7.000	9.500	=
Analista de Tesouraria Simples	Pequeno	2.300	3.000	=	3.500	4.500	↑	5.000	6.000	↑	6.000	7.000	=
	Médio	2.500	3.300	=	4.000	5.500	↑	5.500	6.500	↑	6.000	8.000	=
	Grande	2.800	3.800	=	4.500	6.000	↑	6.000	7.000	=	7.000	10.000	=

3.5 - IMOBILIÁRIO & CONSTRUÇÃO

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

2017
2018



3.5 - **IMOBILIÁRIO & CONSTRUÇÃO**

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

A **CONSTRUÇÃO CIVIL** foi, entre os anos de **2012** e **2014**, extremamente aquecida pelas altas oportunidades no mercado brasileiro. Isto por conta da economia em prosperidade, e pela realização da Copa do mundo e das Olimpíadas. Já entre **2014** e **2017** esse segmento passou por uma paralização e tornou-se um dos mercados que mais sofreu com a recém crise político-econômica.

As investigações e escândalos de corrupção fizeram com que grandes empresas - incorporadoras, construtoras e empresas de infraestrutura - parassem de investir em profissionais, obras e focassem na consolidação das obras existentes. As empresas de pequeno e médio porte aproveitaram a oportunidade para investir um pouco mais em novos projetos, já que viram na ausência das grandes empresas a chance de ganho do mercado.

A partir disso, percebemos uma adequação dos pacotes de remuneração praticados no mercado, assim como um aumento comparado com os salários do ano passado.



3.5 - IMOBILIÁRIO & CONSTRUÇÃO

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

CARGO	PORTE DA EMPRESA	ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR			COORDENADOR		
		Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Analista de Novos Negócios	Pequeno	3.200	4.200	=	4.300	5.600	=	5.700	7.000	=	6.000	7.000	=
	Médio	3.500	4.500	=	4.400	6.200	=	6.400	7.700	=	6.500	7.500	=
	Grande	3.800	4.800	=	4.800	6.700	=	7.000	8.000	=	7.000	8.000	=
Arquiteto de Produto	Pequeno	3.200	4.200	=	4.400	5.600	=	6.000	6.700	=	5.800	6.800	=
	Médio	3.500	4.500	=	4.200	6.500	=	6.400	7.200	=	6.800	7.200	=
	Grande	4.000	5.000	↑	4.600	6.600	=	6.700	7.700	=	7.200	8.500	=
Arquiteto de Projeto	Pequeno	3.500	4.500	↑	3.400	5.600	=	5.600	7.200	=	6.000	7.000	=
	Médio	4.000	5.000	↑	3.800	6.400	=	6.200	7.700	=	7.000	7.500	=
	Grande	4.300	5.500	↑	4.300	6.600	=	7.000	8.000	=	7.500	8.000	=
Engenheiro de Cálculos Estruturais	Pequeno	6.000	7.000	↑	6.300	7.400	=	7.300	8.700	=	7.200	9.200	=
	Médio	6.300	7.300	=	6.800	7.800	=	7.500	9.000	=	7.600	9.700	=
	Grande	6.800	8.000	=	7.300	8.500	=	8.200	10.500	=	8.200	10.000	=
Engenheiro de Planejamento de Obras	Pequeno	6.000	7.000	↑	6.300	7.200	=	7.000	8.000	=	7.300	9.000	=
	Médio	6.500	7.500	↑	6.800	7.600	=	7.500	8.500	=	7.800	9.800	=
	Grande	6.800	7.700	=	7.200	8.300	=	8.300	9.500	=	8.300	10.500	=
Engenheiro de Produção de Obras	Pequeno	6.000	6.800	↑	6.300	7.400	=	7.000	8.000	=	7.300	9.300	=
	Médio	6.300	7.000	=	6.500	7.600	=	7.500	8.500	=	7.800	9.700	=
	Grande	6.600	7.500	=	7.200	8.300	=	8.000	9.500	=	8.300	10.300	=

3.5 - IMOBILIÁRIO & CONSTRUÇÃO

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

CARGO	PORTE DA EMPRESA	ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR			COORDENADOR		
		Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Engenheiro de Segurança do Trabalho em Obras	Pequeno	5.500	6.500	=	6.200	7.400	=	7.000	8.500	=	7.200	8.300	=
	Médio	6.300	7.300	↑	6.500	7.500	=	7.500	8.800	=	7.800	8.700	=
	Grande	6.500	7.500	=	7.000	8.500	=	8.300	9.500	=	8.300	9.500	=
Engenheiro Orçamentista	Pequeno	5.300	6.300	=	6.300	7.200	=	7.300	8.500	=	7.000	9.000	=
	Médio	5.800	6.700	=	6.700	7.800	=	7.800	8.900	=	7.700	9.700	=
	Grande	6.000	7.300	=	7.000	8.500	=	8.300	9.500	=	8.300	10.500	=
Facilities/Operações	Pequeno	2.800	3.900	=	4.000	5.000	=	5.300	6.000	=	5.000	7.000	=
	Médio	3.200	4.500	=	4.500	5.500	=	5.500	6.500	=	5.500	7.500	=
	Grande	3.800	5.000	=	5.000	6.500	=	6.300	7.000	=	6.000	8.000	=
Técnico Orçamentista	Pequeno	2.700	3.600	=	3.700	4.600	=	4.500	5.200	=	5.500	6.300	=
	Médio	4.000	4.500	↑	4.000	5.000	=	5.000	5.500	=	6.200	6.800	=
	Grande	4.300	5.000	↑	4.500	5.500	=	5.500	6.000	=	6.800	7.500	=
Técnico de Edificações	Pequeno	3.200	3.800	=	3.700	4.500	=	4.500	5.300	=	5.300	6.200	=
	Médio	3.500	4.000	=	3.800	5.000	=	5.000	5.500	=	5.700	6.800	=
	Grande	4.000	4.800	↑	4.500	5.500	=	5.500	6.000	=	6.200	7.500	=
Projetista Civil	Pequeno	5.500	6.000	=	6.000	7.500	=	7.500	8.300	=	7.500	9.000	=
	Médio	6.300	6.800	=	6.500	8.000	=	8.000	8.800	=	8.300	9.500	=
	Grande	6.700	7.500	=	7.000	8.500	=	8.500	9.500	=	8.500	10.000	=

3.6 - MARKETING

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

2017
2018



3.6 - **MARKETING**

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

A **MAIOR MUDANÇA** em marketing foi que as empresas começaram a olhar para dentro das companhias, ou seja, aumentando o time e contratando profissionais para olharem especialmente para digital. Por conta disso, tivemos um alto número de contratação do profissional focado em **Marketing Digital**. Já as agências começaram a contratar um colaborador mais analítico, gerenciando toda a prestação de serviço, como **tempo de entrega, índice de satisfação, entre outras funções**. Pelo fato das companhias contratarem profissionais internamente, percebemos uma baixa demanda nas agências, por isso encontramos o percentual mais tímido de **aumento salarial**.

Percebemos um avanço nas posições de Inteligência de mercado, como falamos acima, as empresas estão investindo mais em profissionais internos, e por esse motivo começaram a se perguntar: “**Como fazer mais, com os mesmos recursos?**”. A partir disso, a contratação para o cargo teve alta demanda, desejando um profissional que olhasse mais para o time como um todo e a partir disso

trouxesse soluções para o aumento de receita e otimização da atração comercial.

De modo geral, percebemos um avanço natural dos salários. O destaque na área de marketing nos últimos 12 meses foi Digital e a perspectiva é que cresça cada vez mais.



3.6 - MARKETING B2C

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

BENS DE CONSUMO - B2C		ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR			COORDENADOR		
		Porte da Empresa	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)
Comunicação	Pequeno	2.500	3.000	=	3.000	5.000	↑	4.000	5.500	↑	4.500	6.500	↑
	Médio	2.800	3.500	↑	3.500	4.500	↑	4.500	6.500	↑	5.000	7.000	↑
	Grande	3.500	4.000	↑	4.000	6.000	↑	6.000	8.000	↑	8.000	10.000	↑
Inteligência de Mercado	Pequeno	3.500	4.500	↑	4.000	5.000	↑	4.500	5.000	=	5.000	7.500	=
	Médio	3.500	4.500	↑	4.500	5.500	↑	5.000	5.500	=	5.500	8.500	↑
	Grande	3.500	5.000	↑	5.000	6.000	↑	5.500	7.000	↑	7.500	12.000	↑
Gerenciamento de Categoria	Médio	3.500	4.500	↑	4.600	5.500	↑	5.500	5.900	↑	5.900	7.100	↑
	Grande	4.000	4.500	=	4.800	5.700	↑	5.700	6.300	↑	6.300	8.000	↑
Marketing Digital/On-line	Pequeno	3.500	4.000	↑	4.000	5.500	↑	5.500	6.000	↑	6.000	7.500	↑
	Médio	3.800	4.500	↑	4.500	5.700	↑	5.700	7.100	↑	7.100	8.400	↑
	Grande	4.000	5.500	↑	4.800	6.000	↑	6.000	7.500	↑	7.500	8.700	↑
Marketing de Produto	Pequeno	3.500	4.500	↑	4.000	5.200	↑	5.200	6.300	↑	6.300	7.500	↑
	Médio	4.000	4.500	↑	4.600	5.700	↑	5.700	6.900	↑	6.900	8.000	↑
	Grande	4.500	5.500	↑	4.900	6.100	↑	6.000	7.200	↑	7.200	8.400	↑
Pricing/Revenue Management	Médio	3.500	4.500	↑	3.400	4.800	↑	5.900	6.900	↑	6.900	8.000	↑
	Grande	4.000	5.100	↑	4.200	5.200	↑	6.300	7.500	↑	7.500	8.600	↑
Trade Marketing	Pequeno	3.000	4.500	↑	3.400	4.600	↑	5.200	5.700	↑	5.700	6.900	↑
	Médio	4.100	5.300	↑	4.000	5.200	↑	5.200	6.300	↑	5.700	6.900	↑
	Grande	4.500	5.500	↑	4.000	5.200	↑	5.200	6.300	↑	5.700	7.500	↑

3.6 - MARKETING B2B

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

INDÚSTRIA - B2B		ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR			COORDENADOR		
CARGO	PORTE DA EMPRESA	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Marketing	Pequeno	3.000	4.200	↑	4.800	5.800	↑	5.400	6.400	↑	7.300	8.800	↑
	Médio	3.500	4.500	↑	5.400	6.500	↑	6.000	7.200	↑	7.800	9.300	↑
	Grande	4.500	5.100	↑	5.880	7.000	↑	6.200	7.500	↑	8.400	10.000	↑
Inteligência de Mercado	Pequeno	4.000	4.900	↑	4.680	5.600	↑	5.900	7.000	↑			
	Médio	4.300	5.200	↑	5.300	6.300	↑	6.600	7.900	↑	7.800	9.300	↑
	Grande	5.400	6.500	↑	6.600	7.900	↑	7.800	9.400	↑	9.000	10.800	↑
Comunicação	Pequeno	3.300	4.300	=	5.600	6.800	↑	6.200	7.500	↑	7.300	8.800	↑
	Médio	3.600	4.800	=	6.100	7.300	↑	6.700	8.000	↑	7.700	9.200	↑
	Grande	3.900	5.000	=	6.400	7.600	↑	7.200	8.600	↑	8.500	10.200	↑
Marketing de Produto	Médio	3.800	4.440	↑	5.800	6.900	↑	6.600	7.900	↑	6.600	7.900	↑
	Grande	4.200	4.800	↑	6.200	7.500	↑	7.000	8.500	↑	7.000	8.500	↑

3.6 - **MARKETING** TECNOLOGIA

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

TECNOLOGIA, TELECOMUNICAÇÕES E SERVIÇOS CORPORATIVOS		ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR			COORDENADOR		
		Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Marketing	Pequeno	3.600	3.900	↑	4.800	5.800	↑	5.500	6.600	↑	7.200	8.600	↑
	Médio	3.700	4.300	↑	5.000	6.000	↑	6.200	7.500	↑	7.900	9.500	↑
	Grande	3.800	4.800	↑	5.800	6.900	↑	6.600	7.900	↑	8.400	10.000	↑
Inteligência de Mercado	Pequeno	3.400	4.000	↑	4.600	5.600	↑	5.900	7.000	↑	7.200	8.600	↑
	Médio	3.800	4.300	↑	5.300	6.300	↑	6.600	7.900	↑	7.800	9.300	↑
	Grande	4.200	4.000	↑	6.600	7.900	↑	7.800	9.300	↑	9.000	10.800	↑
Comunicação	Pequeno	3.400	4.700	↑	5.900	7.000	↑	6.300	7.600	↑	7.000	8.800	↑
	Médio	3.900	5.200	↑	6.100	7.300	↑	7.200	8.600	↑	8.000	9.600	↑
	Grande	3.800	5.300	↑	6.500	7.800	↑	7.400	8.900	↑	8.600	10.300	↑
Marketing de Produto	Pequeno	3.600	4.200	↑	4.900	5.900	↑	6.000	7.200	↑	7.300	8.800	↑
	Médio	4.000	4.680	↑	5.600	6.800	↑	6.600	7.900	↑	8.000	9.600	↑
	Grande	4.200	4.800	↑	6.000	7.200	↑	7.400	8.900	↑	8.400	10.000	↑
Trade Marketing	Pequeno	3.600	4.200	↑	4.900	5.900	↑	6.100	7.300	↑	7.400	8.900	↑
	Médio	3.900	4.700	↑	5.500	6.600	↑	6.700	8.000	↑	7.700	9.200	↑
	Grande	4.200	4.900	↑	6.600	7.900	↑	7.800	9.400	↑	9.000	10.800	↑

3.6 - MARKETING AGÊNCIA

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

AGÊNCIA		ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR			COORDENADOR		
CARGO	PORTE DA EMPRESA	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Executivo de Contas	Médio	3.800	4.800	↑	5.800	6.000	↑	6.800	7.200	↑			
	Grande	4.900	5.900	↑	6.800	7.100	↑	7.900	8.200	↑			
Redator	Médio	4.300	5.300	↑	5.600	5.800	↑	6.300	6.600	↑	7.400	7.800	↑
	Grande	4.700	5.600	↑	6.300	6.600	↑	6.800	7.100	↑	7.900	8.300	↑
Designer	Médio	3.400	4.100	↑	4.700	4.900	↑	5.800	6.000	↑			
	Grande	3.700	4.500	↑	5.300	5.600	↑	6.800	7.100	↑			
Social Media	Médio	3.200	4.100	↑	4.700	4.900	↑	5.800	6.000	↑	6.800	7.100	↑
	Grande	3.700	4.700	↑	5.200	5.500	↑	6.300	6.600	↑	7.300	7.700	↑
E-commerce	Médio	3.200	4.100	↑	4.700	4.900	↑	6.800	7.100	↑	7.400	7.800	↑
	Grande	3.700	4.700	↑	5.800	6.000	↑	7.300	7.700	↑	8.000	8.500	↑
Planejamento de Mídia	Médio	3.700	4.600	↑	5.700	5.900	↑	6.800	7.100	↑	7.900	8.300	↑
	Grande	4.100	5.400	↑	6.400	6.700	↑	7.300	7.700	↑	8.400	8.800	↑
Planejamento	Médio	3.700	4.600	↑	5.700	5.900	↑	6.800	7.100	↑	7.800	8.300	↑
	Grande	4.100	5.400	↑	6.400	6.700	↑	7.300	7.700	↑	8.400	8.800	↑

3.7 - OPERAÇÕES & SUPPLY CHAIN

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018





3.7 - OPERAÇÕES & SUPPLY CHAIN

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

AS ÁREAS LIGADAS a Operações & Logística tiveram uma tensão especial nesses últimos **12 meses**. As empresas estão buscando redução de custo, melhor performance e ajuste de produção na área. No entanto, o cenário em **2017** é bem semelhante ao último ano, contemplando pequenas mudanças salariais.



Em destaque, está a área de **Customer Service** que demonstrou uma movimentação interessante no mercado atual, onde as companhias não estão investindo em ampliação da sua força de vendas, e por isso estão buscando ampliar seu atendimento ao cliente para dentro de casa com a ideia de não só manter, mas também capturá-los.

Outro ponto importante foi a mudança em **PCP – Planejamento e Controle da Produção** - nas indústrias que estão prestando mais atenção na produção. Ao confeccionar produtos em larga escala, as indústrias estão com a produção mais ajustada, ou seja, estão com menos estoque e trabalhando em cima daquilo que foi pedido por clientes.

Frente a estas mudanças de comportamento, os profissionais com perfis estratégicos, ágeis, analíticos e com espírito de liderança estão em vantagem na hora da contratação.

3.7 - OPERAÇÕES & SUPPLY CHAIN

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

CARGO	PORTE DA EMPRESA	ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR			ESPECIALISTA		
		Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Analista de Comércio Exterior	Pequeno	2.500	3.300	=	3.500	4.000	*						
	Médio	2.700	3.500	=	4.000	4.500	*						
	Grande	3.000	3.800	=	4.500	5.000	*						
Analista de Customer Service	Pequeno	2.700	3.500	=	3.800	4.500	=	4.500	5.500	=	5.500	6.500	=
	Médio	3.000	3.800	=	4.000	4.800	=	5.000	6.000	=	6.500	7.500	=
	Grande	3.700	4.500	=	4.500	5.300	=	5.500	7.000	=	7.500	9.000	=
Analista de Logística	Pequeno	2.500	3.000	↑	3.500	4.000	=	4.000	4.800	=	5.000	6.000	=
	Médio	2.500	3.300	=	3.800	4.300	=	4.800	5.500	=	5.700	6.800	=
	Grande	2.800	3.500	=	4.000	5.000	=	5.300	6.500	=	6.500	8.000	=
Analista de PCP	Pequeno	2.500	3.000	=	3.500	4.000	=	4.500	5.000	=	5.300	6.300	=
	Médio	3.000	3.500	↑	3.800	4.300	=	5.000	6.000	=	6.300	7.400	=
	Grande	3.500	4.500	↑	4.000	5.000	=	6.000	7.500	=	7.000	8.500	=
Analista de Planejamento de Demanda e Abastecimento	Pequeno	2.800	3.500	↑	3.500	4.000	=	4.000	4.500	=			
	Médio	3.500	4.300	=	4.000	5.000	=	5.000	6.500	=	7.500	9.000	=
	Grande	4.000	5.000	=	5.000	6.000	=	6.000	7.500	=	8.500	10.000	=
Analista de Projetos Logísticos	Médio	4.000	4.700	=	5.000	5.500	=	6.000	7.000	=	7.300	8.300	=
	Grande	4.500	5.000	=	5.500	6.000	=	7.000	8.000	=	8.000	9.300	=

3.7 - OPERAÇÕES & SUPPLY CHAIN

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

CARGO	PORTE DA EMPRESA	ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR			ESPECIALISTA		
		Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Analista de Supply Chain	Pequeno	3.000	3.500	=	3.500	4.000	=	4.500	5.000	=	6.300	7.300	=
	Médio	3.500	4.200	=	4.000	4.700	=	5.000	6.000	=	6.700	7.800	=
	Grande	4.000	5.000	=	4.500	5.300	=	6.000	7.000	=	7.500	9.000	=
Comprador de Não Produtivos	Pequeno	2.700	3.500	=	3.500	4.200	=	4.500	5.500	=	6.000	7.000	=
	Médio	3.000	3.700	=	4.000	4.800	=	5.500	6.500	=	7.300	8.200	=
	Grande	3.500	4.300	↑	4.500	5.500	=	6.500	8.000	=	8.000	9.300	=
Comprador de Produtivos	Pequeno	3.000	3.700	=	4.000	4.500	=	5.000	6.000	=	6.500	7.500	=
	Médio	3.500	4.000	=	4.300	5.000	=	6.000	7.000	=	7.500	8.500	=
	Grande	3.800	4.500	=	5.000	5.800	=	7.000	8.500	=	8.500	10.000	=

3.8 - RECURSOS HUMANOS

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018





3.8 - **RECURSOS HUMANOS**

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

A **ÁREA** de **Recursos Humanos** foi bastante desafiada em 2016 e começo de 2017, e desenvolveu novas facetas na frente do negócio. As empresas passaram por mudanças e redefiniram prioridades neste último ano para acompanhar o cenário da economia brasileira.

Apesar da crise econômica e da remodelagem das empresas, o segmento conseguiu se movimentar com pouquíssimas quedas salariais. Posições em **Remuneração e Benefícios**, **Recrutamento e Seleção** e **Business Partner** foram

os cargos mais demandados nos **últimos 12 meses**. Há bastante profissionais no mercado, e ao mesmo tempo uma alta demanda das empresas. Já em Comunicação Interna percebemos uma paralização. As empresas estão escolhendo profissionais especializados em outras áreas para realizar essa função.

De forma geral, não tivemos grandes mudanças salariais para o segmento. Os profissionais de RH estão executando outras funções além das suas especializações.



3.8 - RECURSOS HUMANOS

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

CARGO	PORTE DA EMPRESA	ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR			COORDENADOR		
		Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Administração de Pessoal	Pequeno	2.500	3.500	↑	3.500	4.000	↑	5.000	6.000	↑	6.000	7.000	↑
	Médio	3.500	4.500	↑	4.000	5.000	↑	6.000	7.000	↑	7.000	8.000	↑
	Grande	4.000	5.000	↑	5.000	6.000	↑	7.000	8.000	↑	8.000	10.000	↑
Business Partner	Médio	4.000	5.000	↑	5.000	6.500	↑	6.000	7.500	=	8.000	9.000	=
	Grande	4.500	6.500	↑	7.000	8.000	↑	7.000	9.000	↑	9.000	12.000	↑
Comunicação Interna	Médio	3.000	4.000	=	5.000	6.000	↑	5.000	7.000	=	7.000	8.500	=
	Grande	4.000	5.500	↑	6.000	7.000	↑	6.000	7.500	=	7.500	9.000	=
Desenvolvimento Humano e Organizacional	Pequeno	4.000	5.000	↑	5.000	6.000	↑	5.500	7.000	↑	6.500	7.500	*
	Médio	4.500	5.500	↑	5.500	6.500	↑	6.500	8.000	↑	7.500	9.500	↑
	Grande	4.500	6.000	↑	6.000	8.000	↑	7.000	10.000	↑	10.000	13.000	↑
Expatriados	Médio	3.000	4.000	=	3.500	4.500	=	6.000	7.000	↑			
	Grande	3.500	5.000	↑	4.500	6.000	↑	7.000	8.000	↑			
Generalista	Pequeno	3.000	3.500	=	3.500	4.500	=	5.000	6.000	↑	5.000	7.000	=
	Médio	4.000	4.500	↑	4.500	6.000	↑	5.500	7.000	↑	6.000	8.000	=
	Grande	4.000	5.000	↑	5.000	7.000	↑	6.000	8.000	↑	7.000	10.000	↑

3.8 - RECURSOS HUMANOS

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

CARGO	PORTE DA EMPRESA	ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR			COORDENADOR		
		Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
MIS - Indicadores	Médio	3.000	3.500	↑	3.500	4.500	=	5.000	6.000	↑			
	Grande	3.500	4.000	↑	4.000	5.000	=	6.000	7.500	↑			
Recrutamento e Seleção	Pequeno	2.500	4.000	↑	4.000	5.000	↑	5.000	6.000	↑	6.000	7.000	↑
	Médio	3.000	4.500	↑	4.500	6.000	↑	5.500	7.000	↑	7.000	8.000	↑
	Grande	3.500	5.000	↑	5.000	6.500	↑	6.500	8.000	=	8.000	9.000	↑
Remuneração e Benefícios	Pequeno				3.000	4.000	↓	5.000	6.000	=	5.000	7.000	*
	Médio	3.000	4.000	=	4.000	5.000	=	6.000	8.000	↑	8.000	10.000	=
	Grande	3.500	5.000	=	5.000	6.000	=	8.000	9.000	=	10.000	13.000	↑
Responsabilidade Social/Sustentabilidade	Grande	3.500	4.500	↑	5.000	6.000	↑	6.500	7.500	↑			
Treinamento e Desenvolvimento	Pequeno	3.000	4.000	↑	4.500	6.500	↑	5.000	6.000	=	5.500	6.500	=
	Médio	4.000	5.000	↑	6.000	7.000	↑	5.500	6.500	=	6.500	8.000	=
	Grande	4.500	5.500	↑	6.500	7.500	↑	6.000	8.000	↑	8.000	11.000	↑

3.9 - SECRETARIADO & BUSINESS SUPPORT

— *GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018*





3.9 - **SECRETARIADO & BUSINESS SUPPORT**

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

PARA A ÁREA de secretariado o ano foi bem difícil, e o segmento ainda é muito dependente do histórico e da relação entre o profissional e a gestão da companhia. Ao contratar um profissional para essas funções o contratante não prioriza apenas os **hard skills** de seus candidatos.



A empatia passa a ter um papel mais relevante na hora da contratação. Ter proficiência em uma terceira língua também se torna um diferencial para o profissional da área. Um cargo que surgiu no ano passado, **Office Manager**, continua sendo o mais demandado neste ano. Tornando-se o profissional mais procurado pelas companhias para a área de secretariado. Diversas multinacionais estão optando para um profissional que atue em ambas as frentes: **secretária e office manager**.

Não foi um ano fácil para este segmento, **a crise político-econômica prejudicou a movimentação destes profissionais**, que dependem da troca de cadeiras dos executivos que atendem, e que se movimentaram nas posições que estão ou foram desligados das companhias. A partir disso, as empresas estão optando em contratar uma posição de secretariado, por exemplo, que atende até cinco executivos ou mantendo este tipo de suporte apenas para o presidente da companhia.

3.9 - SECRETARIADO & BUSINESS SUPPORT

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

CARGO	PORTE DA EMPRESA	ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR		
		Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Assistente Administrativo	Pequeno	1.800	2.300	=	3.000	4.000	↓	3.500	4.500	↓
	Médio	2.500	2.800	=	3.500	4.500	↓	4.500	5.500	=
	Grande	2.800	3.000	↓	4.000	5.000	↓	5.000	6.000	↓
Recepcionista Bilingue	Pequeno	2.000	2.500	↓						
	Médio	2.800	3.500	=						
	Grande	3.000	4.000	=						
Secretaria Executiva	Pequeno	3.000	4.000	=	4.000	4.500	=	4.500	5.500	↓
	Médio	3.500	4.500	=	4.500	5.500	=	5.000	6.000	↓
	Grande	4.000	5.000	=	5.500	6.500	=	6.000	7.500	↓
Secretaria Executiva Bilingue	Pequeno	4.000	4.500	↑	5.000	6.000	↑	6.500	7.000	=
	Médio	4.500	5.000	↑	5.500	6.500	=	7.000	8.000	=
	Grande	5.000	6.000	↑	6.000	7.000	=	8.000	9.000	=
Secretaria Executiva Trilingue	Pequeno	4.000	5.000	↑	6.000	7.000	↑	7.000	8.500	=
	Médio	5.000	6.000	↑	7.000	8.000	↑	8.500	10.000	=
	Grande	5.500	6.500	↑	7.500	9.000	↑	10.000	13.000	↑
Office Manager	Pequeno							5.000	6.000	↓
	Médio	4.500	5.500	↓	5.500	7.000	↓	7.000	9.000	↓
	Grande	5.500	7.000	↓	7.000	10.000	↓	10.000	14.000	=

3.10 - *TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO*

— *GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018*





3.10 - **TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

DENTRE todos os setores do mercado, é possível afirmar que **Tecnologia da Informação** não sofreu tanto impacto quanto as outras áreas no período de crise. Mesmo em uma conjuntura de instabilidade, os **investimentos em tecnologia** para melhorias de processos e eficiência ainda estão nos planos das empresas, e os profissionais capazes de entregar as melhores soluções para tal ainda são extremamente bem cotados no mercado. A área de **TI** tem uma particularidade diferente: é extremamente mutante. Do ano passado para este, novas tecnologias foram criadas e as antigas caíram em desuso, por isso o profissional que está melhor cotado para **TI** precisa estar sempre atualizado com o mercado e a ferramentas novas.

Percebemos, no entanto, que empresas de pequeno e médio porte não possuem tanta diferença salarial. As posições ligadas as instituições bancárias apresentaram uma maior estabilidade se compararmos com os salários entre **2015/2016**.

O cargo de maior demanda foi o **Analista de Suporte**, sendo que em **2015** houve um congelamento dessa posição nas companhias brasileiras. Com a volta do mercado, a demanda por esse profissional também retomou, criando uma maior competitividade salarial para aqueles que atuam com suporte técnico e de infraestrutura. A posição de desenvolvedor não teve uma mudança drástica salarial, mas é um dos profissionais mais procurados no mercado.

Ao mesmo tempo, empresas de tecnologia, principalmente as start-ups, tiveram apoio financeiro de multinacionais e incubadoras. A partir disso, as empresas de **TI** conseguiram investir em profissionais qualificados. Comparado com o nosso último estudo, percebemos que a área de tecnologia teve grandes mudanças. As companhias não utilizam mais projetos de entrega a longo prazo e, sim um método escalonado e mais rápido. Por isso, agilidade e assertividade nas atuações e decisões são fundamentais para o sucesso do profissional de **TI**.

3.10 - TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

CARGO	PORTE DA EMPRESA	ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR		
		Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Desenvolvedor /Programador	Pequeno	2.800	3.500	=	4.000	5.000	=	5.500	6.300	=
	Médio	3.200	4.200	=	4.500	6.000	=	6.000	8.000	=
	Grande	3.800	5.000	=	5.000	6.500	=	8.000	9.500	↑
Analista de Sistemas /Negócios	Pequeno	3.000	3.800	=	3.800	4.800	=	5.000	6.000	=
	Médio	3.000	4.000	=	4.500	5.500	=	6.000	7.200	=
	Grande	3.500	4.200	=	5.000	6.000	=	6.500	9.500	↑
DBA – Administrador de Banco de Dados	Pequeno	3.800	4.500	=	4.800	5.500	↑	5.000	5.800	=
	Médio	4.000	5.000	=	5.000	6.500	=	6.000	7.000	=
	Grande	4.500	5.500	↑	6.000	7.300	↑	6.500	8.500	=
Auditor de Sistemas	Grande	4.000	4.800	=	4.800	5.800	=	6.000	7.800	=
Analista de Teste e Qualidade	Pequeno	2.700	3.800	↑	3.200	4.500	=	5.300	6.300	↑
	Médio	3.500	4.800	↑	4.000	5.000	=	5.800	6.800	=
	Grande	3.000	5.000	↑	4.500	6.000	=	6.500	7.500	=
Analista de Suporte	Pequeno	1.500	2.500	↓	4.000	5.500	↑	4.600	6.000	=
	Médio	2.500	3.500	↑	4.800	5.800	↑	5.500	7.000	↑
	Grande	3.600	4.500	↑	5.000	6.000	↑	6.500	8.000	=

3.10 - TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

CARGO	PORTE DA EMPRESA	ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR		
		Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Analista de Infraestrutura	Pequeno	2.800	3.800	↑	3.200	4.500	=	4.500	5.500	=
	Médio	3.500	4.600	↑	3.800	5.200	=	5.600	6.800	=
	Grande	3.000	5.000	=	5.000	6.800	=	7.000	9.500	=
Administrador de Redes	Pequeno	2.000	2.800	=	3.600	4.200	↑	4.500	5.500	=
	Médio	2.500	3.500	=	4.000	5.000	=	5.000	6.600	=
	Grande	3.000	4.000	=	4.800	6.200	↑	6.200	8.200	=
Analista de Segurança da Informação	Pequeno	2.500	3.400	=	3.500	4.500	=	4.200	5.500	=
	Médio	2.800	3.800	=	4.000	5.000	=	5.000	6.700	=
	Grande	3.500	4.800	=	4.800	6.200	=	6.500	9.000	=
Analista de Business Intelligence	Pequeno	2.600	3.600	=	3.600	4.800	=	5.000	8.200	=
	Médio	3.200	4.200	=	4.200	5.500	=	6.000	8.000	=
	Grande	3.800	4.500	=	4.800	6.500	=	7.000	9.000	=
Analista de Projetos	Pequeno	2.900	3.500	=	3.500	4.500	=	5.500	7.000	=
	Médio	3.200	4.000	=	4.200	5.200	=	6.800	8.000	=
	Grande	3.800	4.500	=	5.000	7.000	↑	7.500	9.500	=
Consultor SAP - (Funcional, ABAP, BASIS)	Pequeno	2.800	4.000	=	4.000	5.000	=	6.000	7.500	=
	Médio	3.800	4.500	↑	4.500	5.800	=	7.000	8.500	=
	Grande	4.000	5.000	=	5.500	7.000	=	7.500	10.000	=



3.11 - VAREJO

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018





3.11 - **VAREJO**

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

NO SEGMENTO de **varejo** não percebemos grande expansão nesse último período. Um dos principais motivos para esse fato é a diminuição do consumo no Brasil. Com o alto nível de desemprego no país, o nível de consumo tende a diminuir. Ao mesmo tempo que é o setor que mais sente em uma crise econômica, da mesma forma que é o primeiro a se reerguer quando a economia se restabelece. Mesmo assim, temos empresas que ainda puderam expandir nestes últimos meses.

Academias enxutas de esportes é um exemplo de negócio que está crescendo. O mercado de saúde está em expansão no Brasil e mesmo com a crise, as pessoas continuam frequentando e consumindo bem-estar.

Como um todo, percebemos que o **varejo** é carente de profissionais que tenham fluência em inglês, que é um diferencial muitíssimo importante para a área. Não tivemos

quedas salariais, e as companhias estão selecionando os profissionais mais qualificados, aqueles que são resilientes e que saibam trabalhar em equipe.



3.11 - VAREJO

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

CARGO	PORTE DA EMPRESA	ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR		
		Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Profissional de Loja	Pequeno	1.000	1.400	=	1.700	2.300	↑	2.900	3.900	↑
	Médio	1.500	1.800	↑	2.200	2.900	↑	3.700	4.940	↑
	Grande	2.200	3.000	↑	3.600	4.600	↑	5.900	7.540	↑
Profissional de Operações	Pequeno	1.800	3.000	=	3.600	5.500	↑	7.200	7.800	↑
	Médio	2.500	3.800	=	4.600	7.200	↑	9.300	9.700	↑
	Grande	4.000	5.000	=	6.000	8.500	↑	11.000	10.900	↑
Profissional da Área Comercial	Pequeno	2.000	3.000	=	3.600	5.400	↑	7.000	8.400	↑
	Médio	3.500	4.200	=	5.000	6.400	↑	8.300	9.400	↑
	Grande	3.600	4.500	=	5.400	7.200	↑	9.400	10.100	↑
Profissional de Produtos e Categoria	Pequeno	2.200	3.500	=	4.200	6.400	↑	8.300	8.700	↑
	Médio	2.800	3.900	=	4.700	6.600	↑	8.600	9.400	↑
	Grande	3.500	4.500	=	5.400	7.200	↑	9.400	10.700	↑
Profissional de Visual Merchandising	Pequeno	1.900	3.000	=	3.600	5.400	↑	7.000	7.800	↑
	Médio	2.900	3.800	=	4.600	6.200	↑	8.100	8.900	↑
	Grande	3.200	4.500	=	5.400	7.200	↑	9.400	10.100	↑
Profissional de Pricing	Pequeno	2.300	2.800	=	3.400	5.200	↑	6.700	8.200	↑
	Médio	3.000	4.500	=	5.400	7.200	↑	9.400	10.100	↑
	Grande	3.200	4.500	=	5.400	7.400	↑	9.700	10.500	↑

3.11 - VAREJO

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

CARGO	PORTE DA EMPRESA	ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR		
		Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Profissional de Expansão	Pequeno	2.100	3.000	=	3.600	5.800	↑	7.500	8.400	↑
	Médio	3.000	3.800	=	4.600	6.000	↑	7.800	10.100	↑
	Grande	3.000	4.000	=	4.800	7.400	↑	9.700	10.400	↑
Profissional de Franquias	Pequeno	2.100	3.000	↓	3.600	5.400	↑	7.000	7.800	↑
	Médio	3.000	3.800	=	4.600	5.600	↑	7.300	8.000	↑
	Grande	3.000	4.000	=	4.800	6.000	↑	7.800	8.400	↑
Profissional de Estilo, Design e Modelagem	Pequeno	2.500	3.500	=	4.200	5.600	↑	7.300	7.800	↑
	Médio	3.000	4.500	=	5.400	7.600	↑	9.900	10.000	↑
	Grande	3.000	4.500	=	5.400	7.900	↑	10.300	10.400	↑



3.12 - VENDAS

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018





3.12 - **VENDAS**

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

A **ÁREA** de vendas foi muito **afetada pela crise**, mas ao mesmo tempo em **2017**, as empresas já perceberam uma retomada do mercado, e por isso contratações nesta área prometem ascender.



Tivemos um destaque em **Inside Sales-Vendas Internas**. Isso significa que as companhias começaram a enxergar a importância das vendas alocadas dentro

de casa, que estão sendo utilizadas para complementar o novo processo de vendas.

Focado na evangelização de clientes, otimização do trabalho dos vendedores, aumento de faturamento e drástica redução de custos. Percebemos um destaque na posição voltada para a força comercial, ou desenho e avaliação de proposta. Desta forma tivemos mais posições abertas de administração e inteligência de vendas. O cargo de **vendedor técnico** continua estável, ainda vemos muitas empresas contratando. Já que este colaborador é essencial para a área. Um profissional com formação técnica e com qualidade de vendas. Não são muitos os colaboradores com este perfil que migram para a área de vendas, por isso esses profissionais são mais valorizados pelo mercado.

PagePersonnel
Vendas

3.12 - VENDAS B2C

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

BENS DE CONSUMO - B2C		ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR			COORDENADOR			GERENTE		
		Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Administração e Inteligência de Vendas	Pequeno	2.500	3.000	=	3.700	4.400	↑	4.400	5.600	↑	5.400	6.600	↑	4.500	5.200	*
	Médio	3.000	3.800	=	4.400	5.000	↑	5.000	6.200	↑	6.000	7.800	↑	5.200	6.000	*
	Grande	3.500	4.500	=	5.000	5.600	↑	5.600	6.900	↑	6.600	9.000	↑	6.000	6.700	*
Vendas Canal Indireto	Pequeno	1.800	2.100	=	2.600	3.100	↑	3.100	3.500	↑	3.400	5.800	↑	3.100	3.700	*
	Médio	2.500	3.000	↑	2.900	3.400	↑	3.400	3.700	↑	3.600	6.000	↑	3.400	4.000	*
	Grande	3.000	4.000	↑	3.900	4.400	↑	4.400	4.700	↑	4.600	7.200	↑	4.600	5.200	*
Vendas Grandes Contas (Canal Direto)	Pequeno	2.500	3.500	↑	2.600	3.100	↑	3.100	4.400	↑	4.200	6.000	↑	3.100	3.700	*
	Médio	3.000	4.500	↑	3.500	4.000	↑	4.000	4.600	↑	4.440	6.600	↑	4.200	4.800	*
	Grande	4.000	5.000	↑	3.900	4.200	↑	4.200	5.000	↑	4.800	7.800	↑	4.600	5.100	*
Trade Marketing Canal/Categoria	Pequeno	3.000	3.800	↑	3.700	5.000	↑	5.600	6.200	↑	6.000	7.200	↑	4.500	6.000	*
	Médio	3.500	4.000	↑	4.400	5.600	↑	5.600	6.900	↑	6.000	7.200	↑	5.200	6.800	*
	Grande	3.500	5.000	↑	4.400	5.600	↑	5.600	6.900	↑	6.000	7.800	↑	5.200	6.800	*
Merchandising	Pequeno	2.500	3.000	*	3.100	3.400	*	4.000	4.900	*	4.900	5.800	*	3.700	4.500	*
	Médio	3.000	3.500	*	3.700	4.400	↑	4.400	5.000	↑	4.800	6.000	↑	4.500	5.200	*
	Grande	3.000	3.500	*	3.700	4.400	↑	4.400	5.000	↑	4.800	6.000	↑	4.500	5.200	*

3.12 - VENDAS INDÚSTRIA AUTOMOTIVA

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

INDÚSTRIA - AUTOMOTIVO,
METALURGIA
E INFRAESTRUTURA

ANALISTA

ANALISTA

ANALISTA

COORDENADOR

GERENTE

JÚNIOR

PLENO

SÊNIOR

CARGO	PORTE DA EMPRESA	ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR			COORDENADOR			GERENTE		
		Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Administração e Inteligência de Vendas	Pequeno	2.500	3.500	=	3.700	5.000	↑	5.000	6.200	↑	6.000	7.200	↑	4.500	6.000	*
	Médio	3.000	4.000	↑	4.100	5.200	↑	5.600	6.900	↑	6.200	7.600	↑	4.900	6.300	*
	Grande	3.500	5.000	↑	4.400	5.600	↑	6.200	7.500	↑	7.200	8.400	↑	5.200	6.800	*
Vendas Técnicas	Pequeno	3.500	5.000	=	5.200	6.900	↑	6.200	7.500	↑	7.500	9.000	↑	6.300	8.200	*
	Médio	3.600	4.700	=	5.600	7.100	↑	6.900	8.100	↑	9.000	10.200	↑	6.800	8.500	*
	Grande	3.700	5.000	=	6.200	7.500	↑	8.100	9.700	↑	10.200	11.400	↑	7.500	9.000	*
Engenharia de Vendas	Pequeno	4.700	5.800	=	7.200	8.100	↑	8.100	9.400	↑	9.800	11.200	*	8.700	9.800	*
	Médio	5.000	6.000	=	7.500	8.500	↑	8.800	10.000	↑	10.500	12.000	*	9.000	10.200	*
	Grande	5.200	6.500	=	8.100	10.000	↑	10.000	12.500	↑	11.000	12.000	*	9.800	12.000	*
Desenvolvimento de Negócios	Pequeno	3.000	4.200	↑	4.400	5.200	↑	5.400	6.900	↑	6.600	7.800	↑	5.200	6.300	*
	Médio	3.000	4.500	↑	4.700	5.600	↑	5.600	7.200	↑	6.800	8.100	↑	5.700	6.700	*
	Grande	3.200	4.800	=	5.200	6.200	↑	6.200	8.100	↑	7.200	8.800	↑	6.300	7.500	*

3.12 - VENDAS INDÚSTRIA QUÍMICA

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

INDÚSTRIA - QUÍMICA,
PETROQUÍMICA, PLÁSTICOS
E DERIVADOS

ANALISTA

ANALISTA

ANALISTA

COORDENADOR

GERENTE

JÚNIOR

PLENO

SÊNIOR

CARGO	PORTE DA EMPRESA	ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR			COORDENADOR			GERENTE		
		Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Administração e Inteligência de Vendas	Pequeno	2.500	3.500	=	4.100	5.600	↑	5.600	6.900	↑	6.600	7.800	↑	4.900	6.750	*
	Médio	2.800	3.800	=	4.400	5.900	↑	6.000	7.100	↑	6.600	7.800	↑	5.200	7.050	*
	Grande	3.500	4.200	=	4.800	6.200	↑	6.200	8.100	↑	7.200	8.400	↑	5.700	7.500	*
Desenvolvimento de Negócios	Pequeno	2.800	3.500	=	4.400	5.500	↑	5.600	6.900	↑	6.600	7.800	↑	5.200	6.600	*
	Médio	3.000	4.200	=	4.700	5.700	↑	6.200	7.500	↑	6.800	8.000	↑	5.700	6.900	*
	Grande	3.800	5.000	=	5.600	6.600	↑	7.500	10.000	↑	9.000	12.000	*	6.700	7.900	*
Engenharia de Vendas	Pequeno	4.800	5.800	=	7.200	8.400	↑	7.900	9.100	↑	9.400	10.900	*	8.700	10.000	*
	Médio	5.000	6.000	=	7.500	8.700	↑	9.400	10.200	↑	11.200	12.300	*	9.000	10.500	*
	Grande	5.300	6.500	=	8.100	9.400	↑	10.600	12.500	↑	12.700	15.000	*	9.700	11.200	*
Vendas Técnicas	Pequeno	3.500	4.500	=	5.600	7.000	↑	7.000	8.100	↑	7.800	9.400	↑	6.700	8.400	*
	Médio	3.800	5.800	=	5.900	7.200	↑	7.400	9.600	↑	7.200	8.400	↑	7.000	8.700	*
	Grande	3.800	5.800	=	6.500	7.600	↑	7.500	10.000	↑	8.400	10.200	↑	7.800	9.100	*

3.12 - VENDAS TECNOLOGIA

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

TECNOLOGIA E TELECOMUNICAÇÕES		ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR			COORDENADOR			GERENTE		
		Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Administração e Inteligência de Vendas	Pequeno	2.300	2.800	=	3.100	5.000	↑	5.400	6.200	↑	6.000	7.800	↑	3.700	6.000	*
	Médio	2.600	3.800	=	5.000	6.200	↑	5.600	6.900	↑	6.900	8.100	↑	6.000	7.500	*
	Grande	3.000	4.300	=	5.200	6.900	↑	6.500	8.700	↑	7.800	9.600	↑	6.300	8.200	*
Desenvolvimento de Negócios	Pequeno	2.500	3.200	=	3.700	4.700	↑	4.400	5.400	↑	6.000	7.200	↑	4.500	5.700	*
	Médio	2.500	3.600	↑	4.000	5.000	↑	4.700	5.900	↑	6.000	7.200	↑	4.800	6.000	*
	Grande	3.000	4.500	=	4.400	5.600	↑	6.200	8.100	↑	6.600	8.400	↑	5.200	6.700	*
Gestão de Canais /Alianças	Pequeno	2.500	4.200	=	5.000	6.200	↑	6.600	8.000	↑	7.800	9.600	↑	6.000	7.500	*
	Médio	2.500	4.500	=	5.000	6.200	↑	6.900	8.400	↑	7.800	9.600	↑	6.000	7.500	*
	Grande	3.000	4.500	=	5.400	6.900	↑	7.200	9.000	↑	8.400	10.200	↑	6.400	8.200	*
Gestão de Contas	Pequeno	2.600	4.200	=	5.200	6.600	↑	6.900	8.100	↑	7.800	9.000	↑	6.300	7.900	*
	Médio	2.800	4.500	=	5.200	6.600	↑	6.900	8.100	↑	7.800	9.000	↑	6.300	7.900	*
	Grande	3.200	5.000	↑	5.600	6.900	↑	7.000	8.400	↑	8.400	10.200	↑	6.700	8.200	*
Inside Sales	Pequeno	2.800	3.400	=	4.400	5.600	↑	5.200	6.200	↑	6.000	7.200	↑	5.200	6.700	*
	Médio	2.800	3.400	=	4.400	5.600	↑	6.200	7.500	↑	6.000	7.200	↑	5.200	6.700	*
	Grande	3.000	4.000	=	5.000	6.200	↑	6.600	8.100	↑	6.600	7.800	↑	6.000	7.500	*
Pré-Vendas	Pequeno	2.800	3.400	*	3.500	4.200	*									
	Médio	2.800	3.400	*	3.500	4.200	*									
	Grande	3.000	4.000	*	3.700	5.000	*									

3.12 - VENDAS

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

SERVIÇOS CORPORATIVOS		ANALISTA JÚNIOR			ANALISTA PLENO			ANALISTA SÊNIOR			COORDENADOR			GERENTE		
CARGO	PORTE DA EMPRESA	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Desenvolvimento de Negócios	Pequeno	2.300	3.000	=	3.700	5.000	↑	4.700	5.900	↑	6.000	7.200	↑	4.500	6.000	*
	Médio	2.500	3.500	↑	3.700	5.000	↑	4.700	6.200	↑	6.000	7.200	↑	4.500	6.000	*
	Grande	3.000	4.500	↑	5.000	6.200	↑	6.000	7.500	↑	6.600	8.400	↑	6.000	7.500	*
Gestão de Contas	Pequeno	2.300	3.000	↓	5.000	6.200	↑	6.600	8.000	↑	7.800	9.000	↑	6.000	7.500	*
	Médio	2.500	3.500	=	5.000	6.200	↑	6.900	8.100	↑	7.800	9.000	↑	6.000	7.500	*
	Grande	3.000	4.500	=	5.400	6.900	↑	7.100	8.500	↑	8.400	9.600	↑	6.450	8.200	*

LOGÍSTICA E TRANSPORTES

CARGO	PORTE DA EMPRESA	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Desenvolvimento de Negócios	Pequeno	2.000	3.000	*	2.500	3.700	*	3.200	4.900	*	3.900	5.800	*	3.000	4.500	*
	Médio	2.500	3.500	*	3.100	4.400	*	4.000	5.700	*	4.900	6.800	*	3.700	5.200	*
	Grande	3.000	4.200	*	3.700	5.200	*	4.900	6.800	*	5.800	8.200	*	4.500	6.300	*
Gestão de Contas	Pequeno	2.000	3.000	*	2.500	3.700	*	3.200	4.900	*	3.900	5.800	*	3.000	4.500	*
	Médio	2.500	3.500	*	3.100	4.400	*	4.000	5.700	*	4.900	6.800	*	3.700	5.200	*
	Grande	3.000	4.200	*	3.700	5.200	*	4.900	6.800	*	5.800	8.200	*	4.500	6.300	*

3.13 - *ESTAGIÁRIOS & TRAINEES*

— *GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018*

2017
2018

3.13 - ESTAGIÁRIOS & TRAINEES

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

ESTÁGIO				2017/2018		
SEGMENTO	PORTE DA EMPRESA	ESCOPO DO ESTÁGIO	CARGA HORÁRIA	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)	%
Banco de Investimentos	Pequeno	Áreas Corporativas	6h	1.700	2.500	↑
Banco de Varejo	Grande	Agências	6h	1.400	1.800	=
Alimentício	Médio /Grande	Geral	6h	1.200	1.600	=
Construção Civil	Médio /Grande	Obras e Corporativo	6h	1.100	1.700	=
Automobilístico	Médio /Grande	Geral	6h	1.200	1.600	↑
Farmacêutico	Médio /Grande	Obras e Corporativo	6h	1.400	1.800	=
Indústria Brasileira	Médio /Grande	Geral	6h	1.200	1.700	=
Serviços /Consultorias	Médio /Grande	Geral	6h	1.100	1.800	=
TI	Médio /Grande	Geral	6h	1.200	1.900	=

3.13 - ESTAGIÁRIOS & TRAINEES

— GUIA DE SALÁRIOS PAGE PERSONNEL 2017/2018

TRAINEE			2017/2018	
SEGMENTO	PRÉ REQUISITO	CARGA HORÁRIA	Mínimo (R\$)	Máximo (R\$)
Tradicional	Recém formados, potencial de desenvolvimento e espírito de liderança. Inglês é fundamental.	8h	4.000	6.000
Sênior	Experiência prévia, domínio obrigatório de um segundo idioma, pós-graduação e 3-6 anos de formação.	8h	8.000	12.000
Internacional	Exigência de um segundo idioma é um dos requisitos básicos. Perfil próximo do trainee tradicional.	8h	4.000	6.000



Campinas

+55 19 3957.6100

Recife

+55 81 3015.7400

Rio de Janeiro

+ 55 21 4502.6000

São Paulo

+55 11 3956.9600

Porto Alegre

+55 (51) 3378-1066

Curitiba

+55 41 3906-9600

PagePersonnel

Part of the PageGroup
www.pagepersonnel.com.br