



Jornada Digital de RH 2021

# Como remunerar tech/digital



Brasil

welcome to brighter

# A transformação digital está trazendo grandes provocações para as empresas

À medida que novas tecnologias e formatos de trabalho começam a aparecer, novos cargos digitais e de tecnologia estão sendo criados, a demanda por talentos com competências específicas e a retenção dos mesmos tornam-se um dos principais desafios da área de recursos humanos.

▶ A evolução dos cargos tradicionais para cargos digitais é apenas o início da preparação da empresa para o futuro do trabalho. ◀





## O que são Cargos Digitais?

São cargos que foram criados para se adaptar a nova era digital. O conceito digital não depende somente da tecnologia e automação, também está ligado com a mudança de *mindset* das pessoas e a aceitação de novas metodologias.

### Objetivo do material

Esse material tem como objetivo apresentar alguns dados de mercado da carreira digital, quantitativo e qualitativo.

São dados preparados pela Mercer para apoiar na tomada de decisão em relação a esse tema.

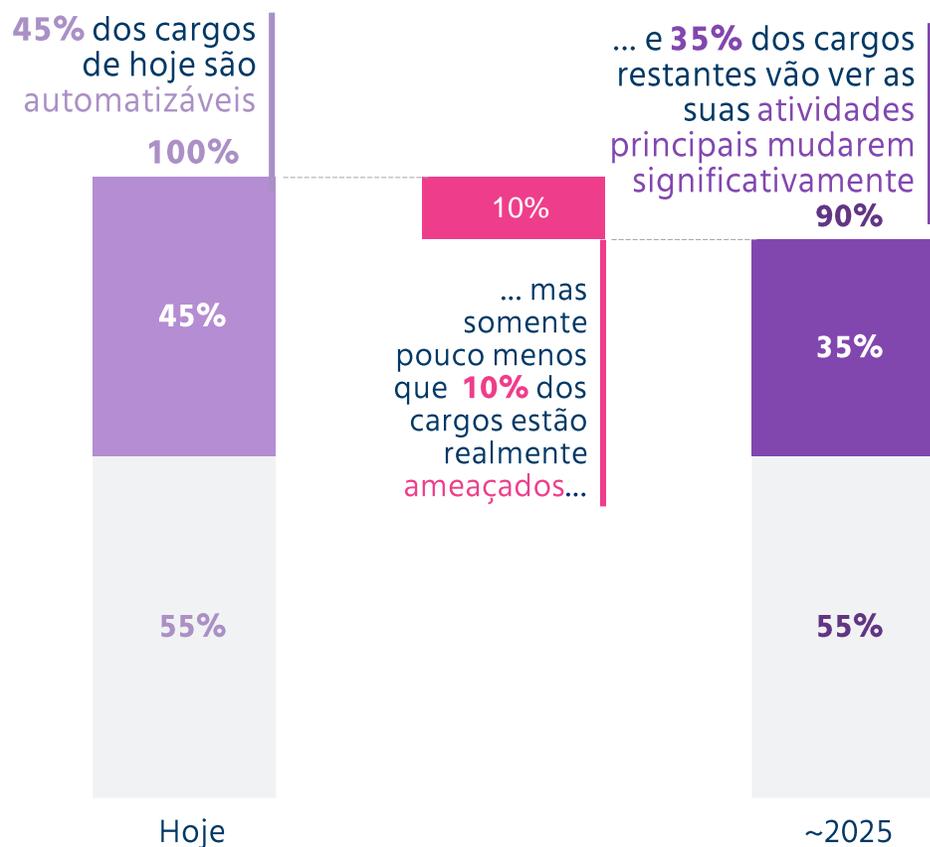
Estamos dividindo o conteúdo em 3 partes:

- **Dados:** Apresentaremos resultados de mercado das posições com informações qualitativas.
- **Como:** Sintetizamos as formas de remunerar atuais e apresentamos conceitos.
- **Top Tech:** Conheça a remuneração dos profissionais mais bem pagos no Brasil e a disparidade quando comparado com o mercado geral.

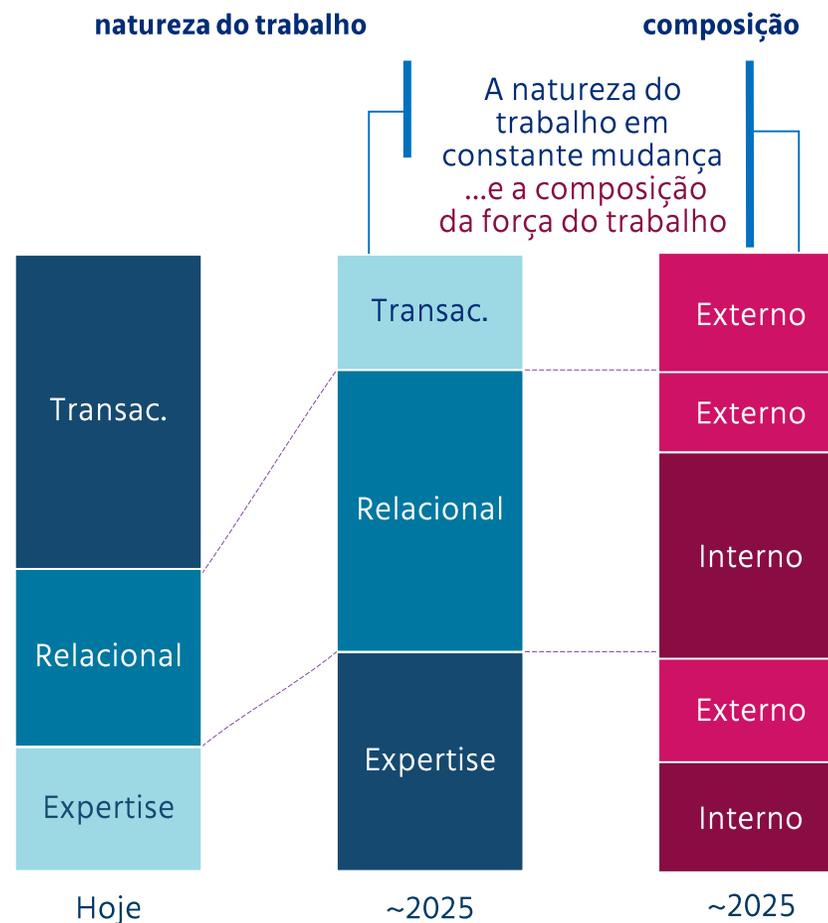
Esperamos que esse material ajude 😊

# Os cargos tradicionais estão sendo reconfigurados e novas habilidades estão se tornando críticas para o sucesso

## Impacto da automação na força de trabalho Número de empregos

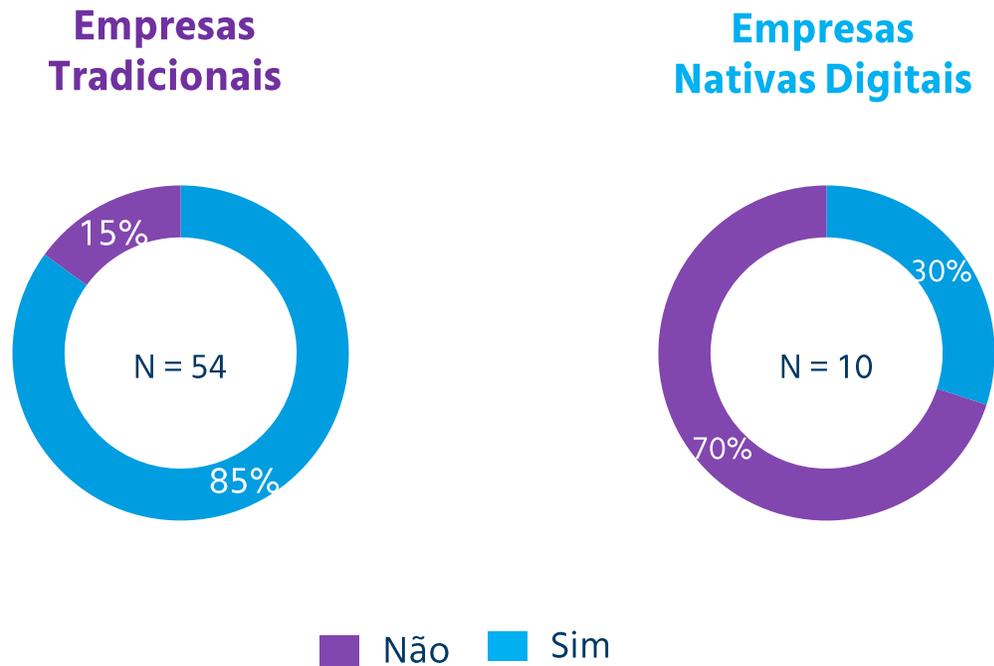


## ..e a natureza do trabalho e composição



# Carreiras Digitais

Os gráficos apresentados abaixo apresentam a prevalência de empresas que **exigem formação de nível superior** para as Carreiras Digitais:



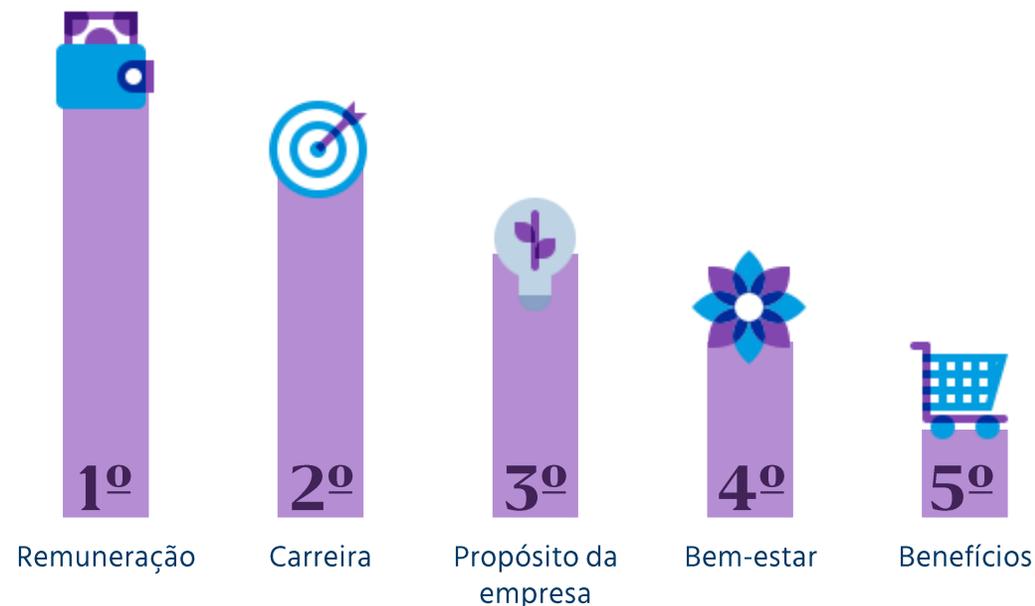
Veja a diferença de estratégia entre empresas tradicionais e nativas digitais



# Atração e Retenção

## TOP 5 - fatores chaves

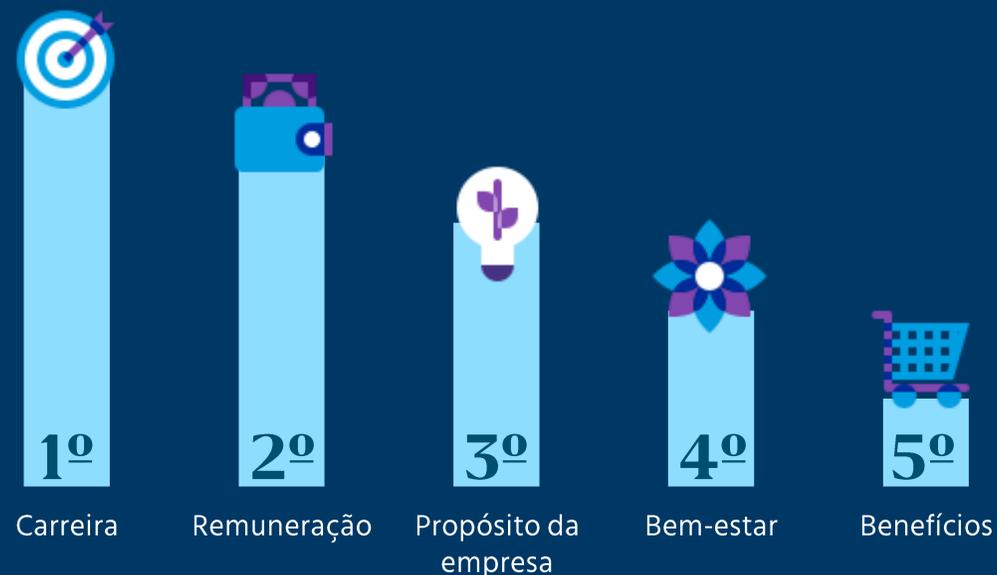
### Empresas Tradicionais



N = 44

Existe uma inversão entre os dois primeiros fatores, quando comparamos as empresas tradicionais com as nativas digitais, nesse material vamos conhecer novas formas de remunerar e como desenvolver uma estratégia para esse público.

### Empresas Nativas Digitais



N = 11

vamos falar  
de dados...



## Dados apresentados

A análise a seguir apresentará os resultados da pesquisa de remuneração de cargos digitais 2020.

Podemos visualizar as diferenças salariais entre os setores e entender os detalhes qualitativos de cada cargo digital.

Focamos principalmente na carreira de Dados, Projetos e Tecnologia.



# Carreira de Dados - Descrição

**Referência Mercer Job Library**

**Família: Análise de Dados e Business Intelligence**

## **Descrição:**

Responsável pelo desenvolvimento e pela execução de arquiteturas, políticas, práticas e procedimentos a fim de gerenciar as necessidades do ciclo de vida de informações de uma organização de forma eficaz e por examinar os dados da organização com o propósito de tirar conclusões sobre essas informações. As atividades incluem analisar e interpretar os dados coletados; identificar tendências; escrever relatórios e recomendações para clientes internos e externos; modelagem de dados e criação de arquiteturas de dados; desenvolver e aprimorar o *data warehouse*; transação de *back-end*/processamento de dados; e serviços profissionais de pesquisa de mercado.

# Carreira de Dados - Qualitativo

**96%** das empresas possuem **cargos de dados**.

N = 67

## Principais especialidades:

Análise de Dados (*Analytics*)  **81%**

*Business Intelligence* (BI)  **70%**

Cientista de Dados  **55%**

Arquiteto de Dados  **45%**

Engenheiro de Dados  **44%**

Modelagem  **23%**

N = 64

Nota: a soma não totaliza 100% devido às respostas múltiplas.

**38%** das empresas possuem **estrutura focada** em somente em dados.

N = 60

## Outras áreas que possuem profissionais da Carreira de Dados:

**41%** Tecnologia da Informação

**19%** Arquitetura e Análise de Dados

**32%** Recursos Humanos

**14%** Relacionamento com Cliente (CRM)

**30%** Comercial

**14%** Business Intelligence (BI)

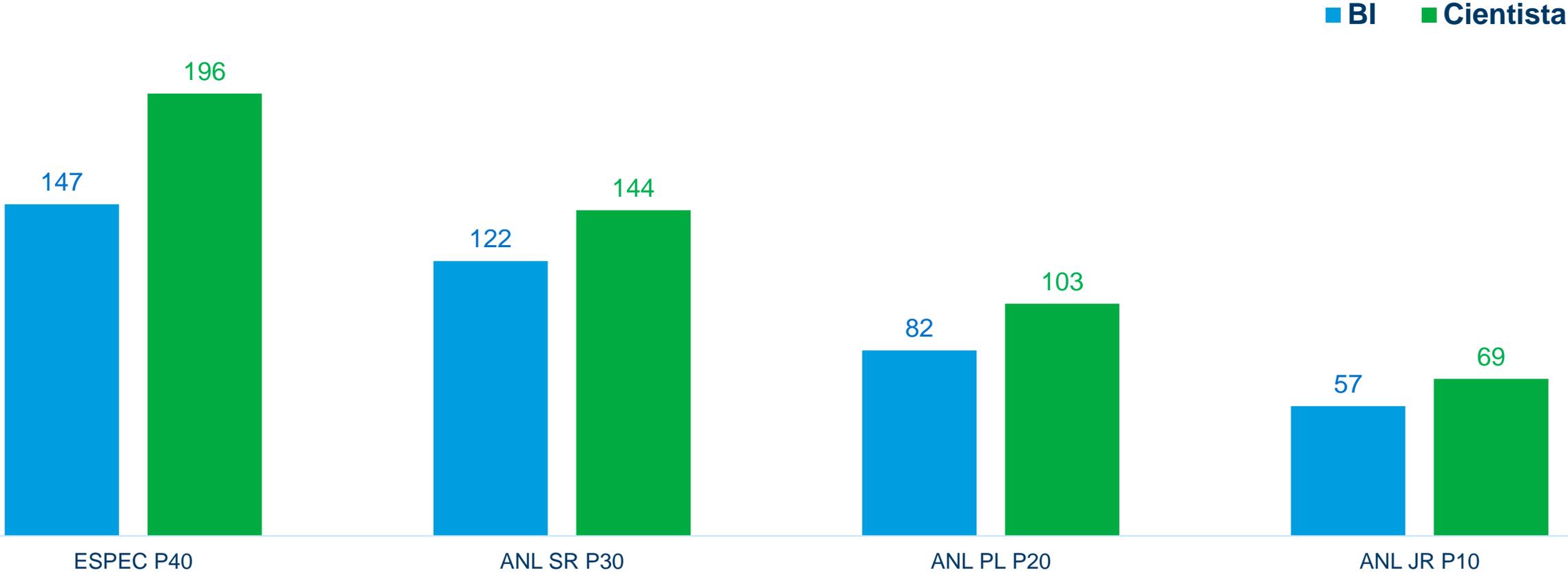
**22%** Marketing

**14%** Operações

N = 37

Nota: a soma não totaliza 100% devido às respostas múltiplas.

# Carreira de Dados - Remuneração



# Carreira de Projetos (Ágil) – Descrição

**Referência Mercer Job Library**

**Especialidade: Gerenciamento de Projetos *Scrum***

**Descrição:**

Facilita uma equipe de colaboração ágil multifuncional no desenvolvimento de tecnologias iterativas. Gerenciamento das expectativas das partes interessadas em relação ao escopo, programação e orçamento pretendidos. Remoção dos obstáculos que retardam o avanço do projeto, planejamento do *sprint*, demonstração do *sprint* e reuniões de interação. Monitoramento do progresso do Sprint. Ajuda as equipes a estimar os produtos de iteração e aumentar a velocidade. Gerenciamento do sistema de rastreamento do desenvolvimento para pendências do *sprint* e do produto. Monitoramento e ajuda no aprimoramento da dinâmica de equipe. Motivação e atuação como fator unificador que mantém a equipe coesa. Especialista no assunto em termos de metodologias e práticas ágeis

# Carreira de Projetos (GP) – Descrição

**Referência Mercer Job Library**

**Especialidade: Gerenciamento de Projetos Gerais**

## **Descrição:**

O Gerenciamento de Projetos/Programas Gerais requer conhecimentos gerais de negócios para planejar, organizar e controlar recursos, procedimentos e prazos para um processo administrativo ou de negócios, incluindo:

- Organizar equipes de projeto, atribuir responsabilidades individuais, desenvolver programações de do projeto e determinar requisitos de recursos
- Monitorar e relatar os status os projetos, incluindo custos, prazos e alocação de pessoal
- Garantir aderência a padrões de qualidade internos e externos (por exemplo, Organização de Padrões Internacionais)
- Identificar/resolver obstáculos para concluir o projeto no prazo e dentro do orçamento
- Pode incluir trabalho em gerenciamento de diversos projetos inter-relacionados (incluindo projetos de transformação de negócios)
- Em alguns projetos, o trabalho pode incluir integrar tarefas do fornecedor no plano do projeto, e monitorar e analisar os resultados do fornecedor

# Carreira de Projetos - Qualitativo

**84%** das empresas atuam com projetos no **modelo ágil**.

N = 62

**Tempo em que as empresas atuam com a metodologia ágil:**



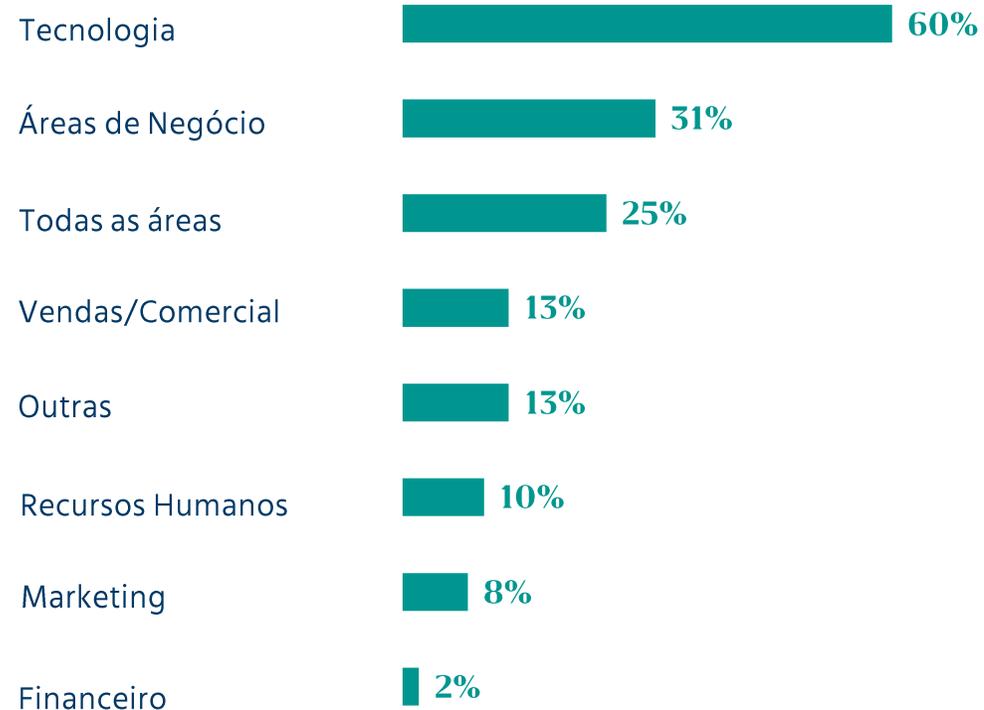
N = 52

**42%** das empresas possuem uma **área específica** de projetos ágeis.

N = 52



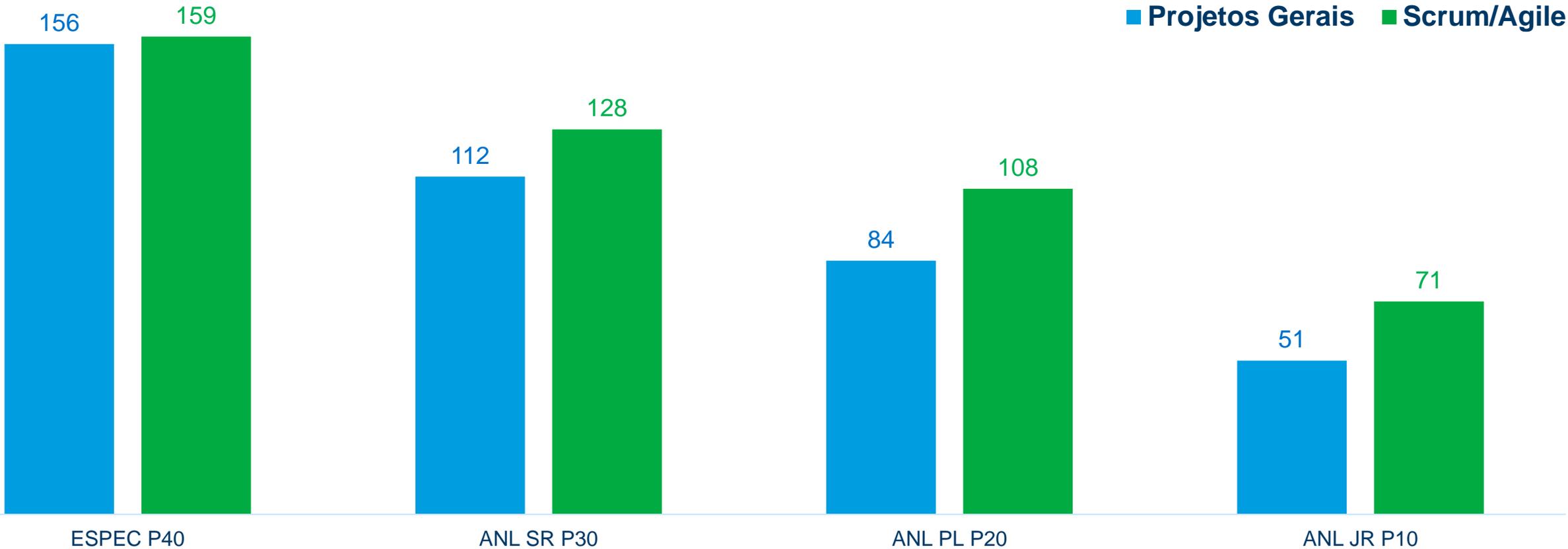
**Áreas das organizações que atuam com metodologias ágeis:**



N = 52

Nota: a soma não totaliza 100% devido às respostas múltiplas.

# Carreira de Projetos - Remuneração



# Tecnologia - Descrição

Referência Mercer Job Library

**Família: Tecnologia da Informação**

## Descrição:

Gerencia ou realiza trabalhos voltados para análise, projeto, implantação, operação, implantação e suporte para os recursos de tecnologia da informação da organização (incluindo hardware de computador, sistemas operacionais, aplicativos, comunicação, processamento de dados e segurança), sistemas de telecomunicação e produtos de software/banco de dados com equipe interna, equipe terceirizada ou consultores. As atividades incluem desenvolver estratégias, políticas e planos de tecnologia da informação; manutenção e uso de recursos de tecnologia da informação; treinamento e suporte para usuários de tecnologia; planejamento de rede de telecomunicações, operações e aquisição de locais; programar produtos de software/banco de dados para a venda para clientes externos; desenvolver jogos para PC, on-line e dispositivos móveis; gerenciamento e operações de produtos de internet.

## Programador

- Escreve o código
- Cria software de qualquer linguagem (Java Python, Lisp, etc.)
- São semelhantes aos desenvolvedores, mas quem implementa não é o mesmo que projeto ou fazer uma estrutura

## Desenvolvedor

- Escreve e cria o software completo
- Tipicamente especialistas em pelo menos uma linguagem de programação, mas executam tudo.

## Engenheiro

- Aplica os princípios e técnicas de engenharia no desenvolvimento de um software
- Analisa as necessidades do usuário, elabora o projeto, realiza a manutenção e testes.
- Tem maior conhecimento sobre qualquer tipo de software.

## Arquiteto

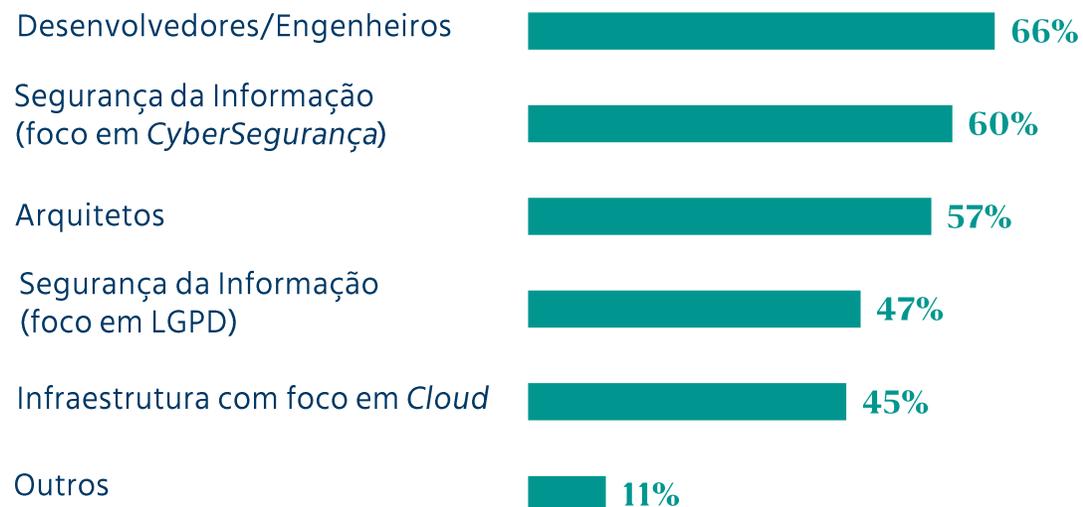
- Especialista em desenvolvedores de software que faz escolhas de alto nível de design
- Determina padrões técnicos, incluindo padrões, ferramentas e plataformas de codificação de software.

# Tecnologia - Qualitativo

**80%** das empresas possuem pelo menos um dos **hot jobs de Tecnologia.**

N = 67

## Principais especialidades:



N = 53

Nota: a soma não totaliza 100% devido às respostas múltiplas.

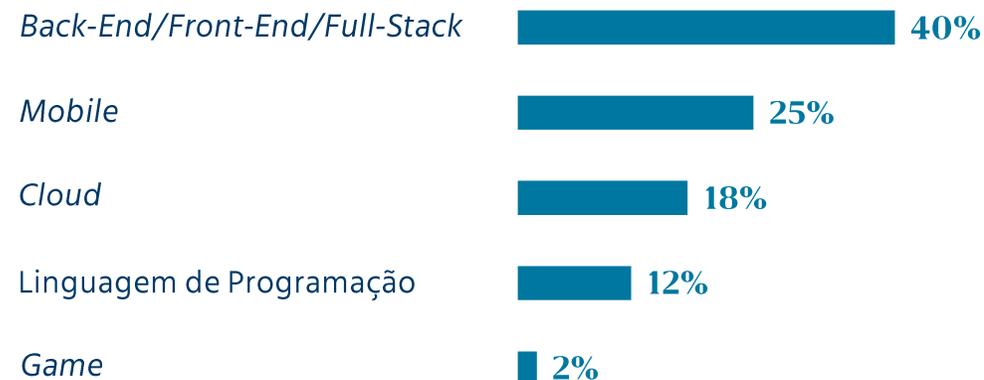
## Os cargos de Desenvolvimento são diferenciados como:



N = 66

Nota: a soma não totaliza 100% devido às respostas múltiplas.

## Geralmente, os tipos de Desenvolvimento são segmentados entre:



N = 57

Nota: a soma não totaliza 100% devido às respostas múltiplas.

# Tecnologia - Remuneração



# Criação e Design - Descrição

**Referência Mercer Job Library**

**Família: Web Design Multimídia**

**Descrição:**

Design de Mídia Interativa, concentrando na aparência, na sensação, no som e no design de navegação para *sites* e *rich sites*. Design de *sites* e *rich sites* em funções de interface do usuário, animação do site, elementos de efeitos especiais, vídeo/áudio, etc. com base nos requisitos da empresa e do cliente. Conceitualização, criação e manipulação de elementos de design individuais (áudio, vídeo, imagens estáticas, animação, texto, dados digitais, interatividade, etc.) usando softwares de design gráfico/multimídia (Photoshop, Illustrator, Flash, AfterEffects, etc.). Desenvolvimento do design do rich site em mídia usando ferramentas de criação de design e layout (DreamWeaver, FrontPage, Macromedia Director, etc.) para definir a maneira como imagens, texto e multimídia são exibidos no site.

# Criação e Design

## Design de Experiência do Usuário (UX) vs Design da Interface do Usuário (UI)



### UI

Como o usuário interage com o produto

**parte física**

- ✓ Design de Interação
- ✓ Wireframe & Protótipo
- ✓ Arquitetura da Informação
- ✓ Pesquisa do Usuário
- ✓ Cenários



### UX

Qual é o sentimento que o usuário leva dessa interação

**parte emocional**

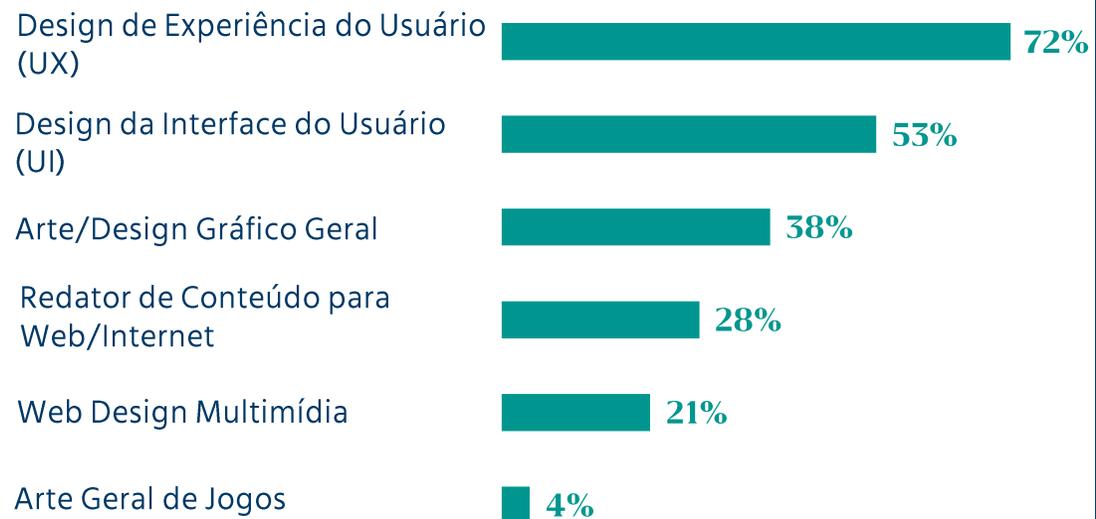
- ✓ Design Visual
- ✓ Cores
- ✓ Design Gráfico
- ✓ Layouts
- ✓ Tipografia

# Criação e Design - Qualitativo

**71%** das empresas possuem cargos de **Criação e Design**.

N = 66

## Principais especialidades:



N = 47

Nota: a soma não totaliza 100% devido às respostas múltiplas.

**Geralmente, as posições de UX e UI estão localizadas nas estruturas de:**



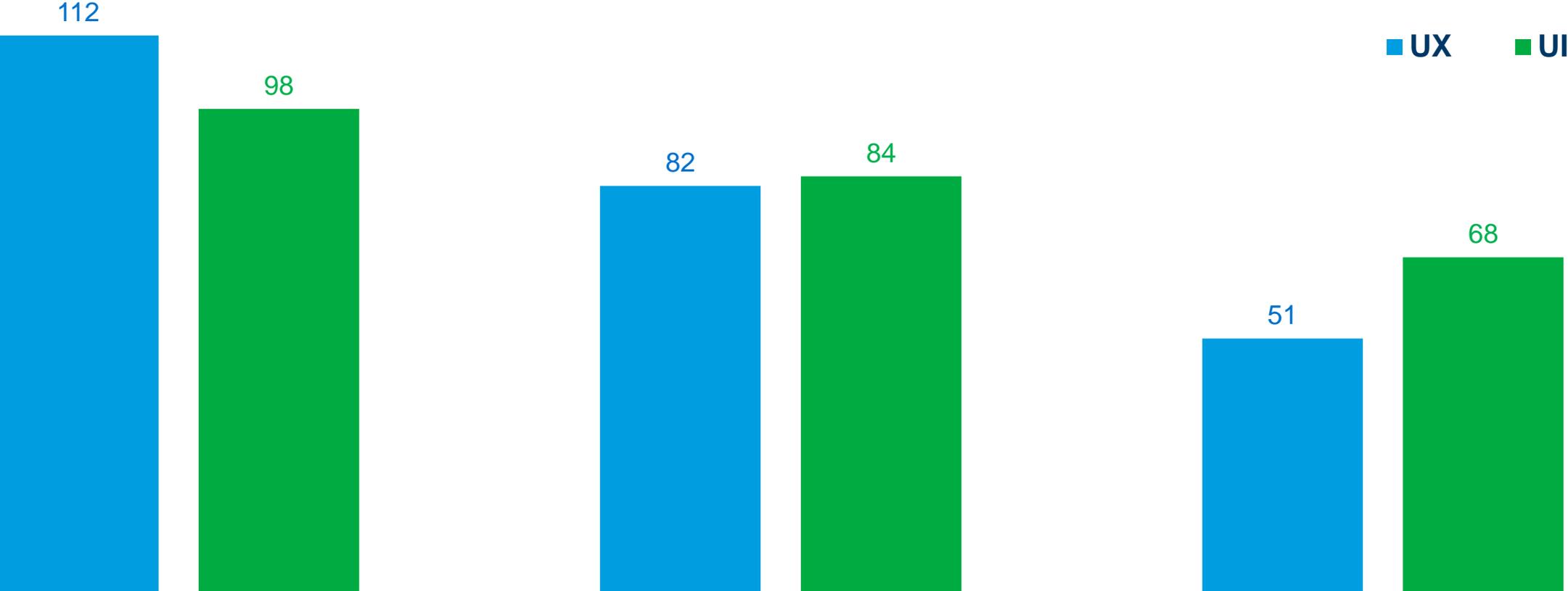
N = 47

Nota: a soma não totaliza 100% devido às respostas múltiplas.

**12%** das empresas utilizam **tabela salarial com maior posicionamento para diferenciar o pacote de remuneração** dos cargos de **Criação e Design** do restante da companhia.

N = 42

# Criação e Design - Remuneração



ANL SR P30

ANL PL P20

ANL JR P10



# Span – Cargos Digitais

Diretores



1

Gerentes



4

Profissionais



7

# Sobre o Pacote de Remuneração

**16%** das empresas **diferenciam o pacote de remuneração e benefícios** dos hot jobs de tecnologia do restante da companhia.

N = 49

## Diferenciais do pacote de remuneração e benefícios:



Tabela salarial com maior posicionamento



Incentivos de Curto Prazo mais competitivos



Aumentos salariais com maior frequência



Benefícios diferenciados

N = 8

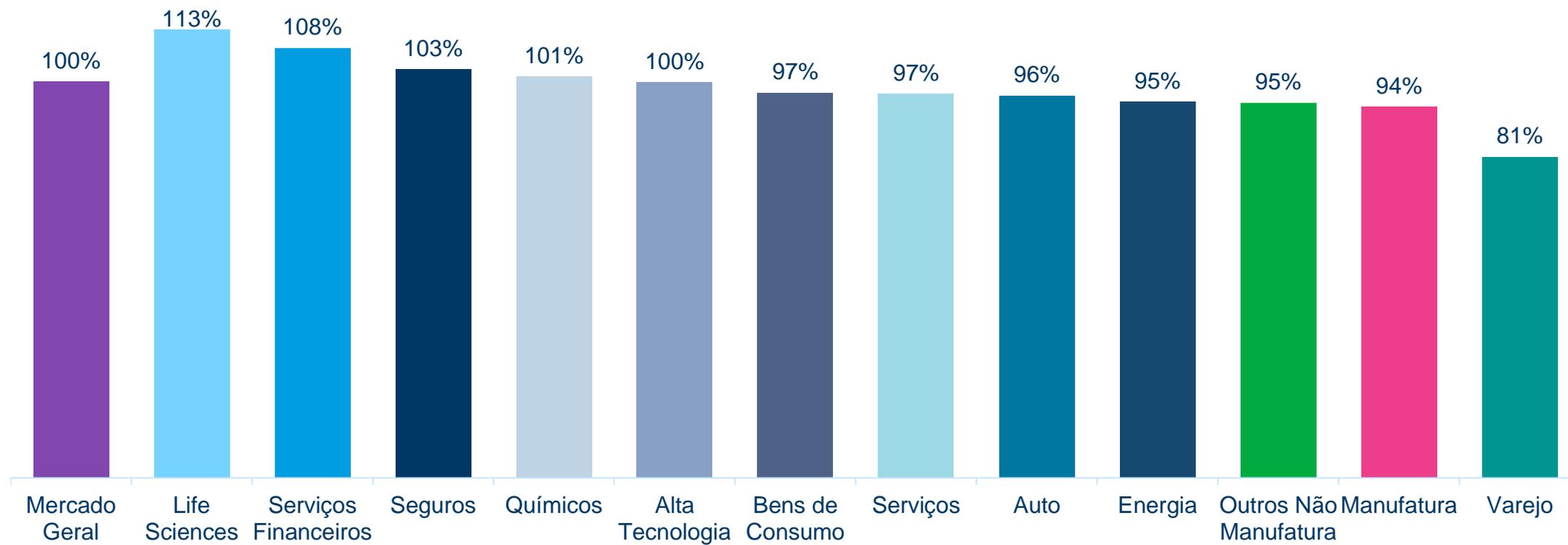
Nota: a soma não totaliza 100% devido às respostas múltiplas.



# Diferença entre os setores

Salário Base Anual (em milhares de Reais)

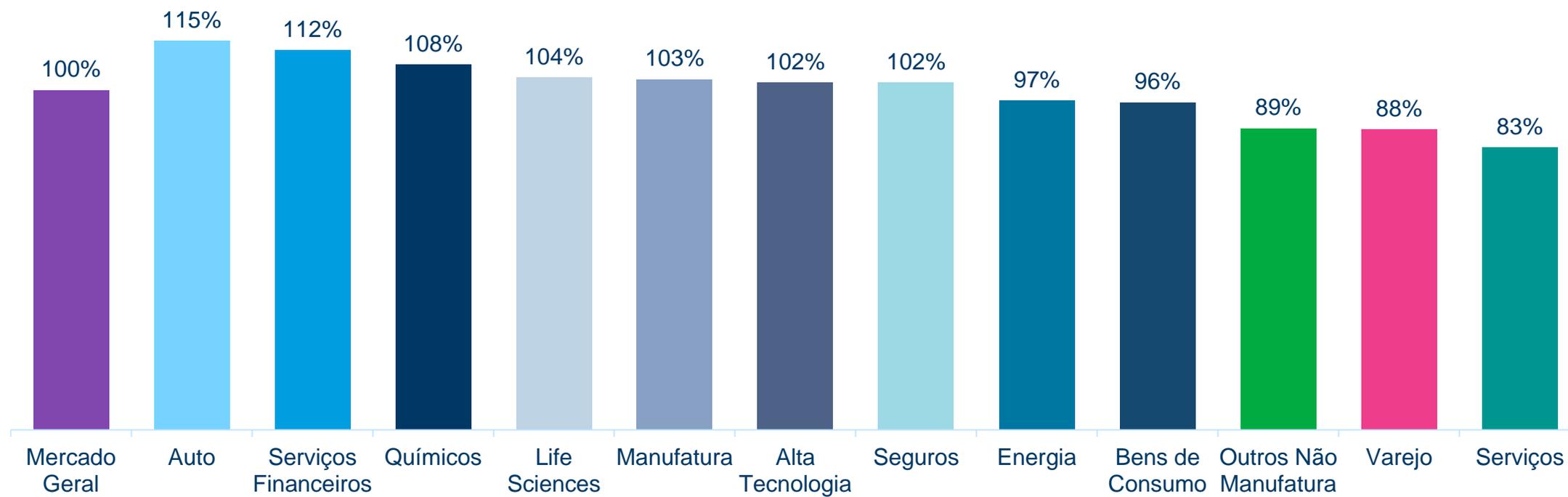
## GERENCIAMENTO



# Diferença entre os setores

Salário Base Anual (em milhares de Reais)

## PROFISSIONAIS



Conheça os  
modelos já  
existentes



# 1- Recompensas Ágeis

## O que queremos dizer com ágil?

Processo de interação e evolução contínua após feedback do usuário e do mercado. Abrange o ciclo de ponta a ponta, desde a estratégia e concepção até a entrega e renovação.

O objetivo é a fertilização cruzada de ideias e inovação.

## Como deve funcionar?

- ▶ Aproximando-se dos “clientes”
- ▶ Trabalho colaborativo, em equipe
- ▶ Permanecendo alinhado com a mudança

## O trabalho ágil apresenta três desafios para recompensas:

Revisão contínua requer uma abordagem mais regular (vs anual) para gestão de recompensas

O pagamento baseado em projetos precisa estar vinculado aos skills necessários

As recompensas ágeis exigem melhor calibração com justiça e transparência



# Novas formas de reconhecimento e formatos dos ciclos de remuneração passam a fazer parte da estratégia ágil das empresas



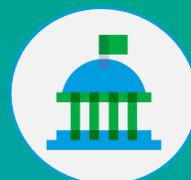
## *Aumento salarial por fórmula*

- O aumento é definido por regras e fórmulas objetivas em políticas. Ex: Tempo de casa, certificação, número de subordinados, etc



## *Avaliação 180/360 graus*

- Pares, gestores e subordinados fazem avaliação de performance. Gestor faz a calibração e decide o resultado (% aumento) final.



## *Validação final do comitê*

- Gestor recebe as avaliações e indica o % de aumento porém é o comitê que decide de forma colegiada.



## *Team-Set Salaries definido pelo time*

- O % aumento salarial é definido pelo time de forma colaborativa sem calibração do gestor



- Transparente, simples e objetivo

- Colaborativo, padronizado pela justiça do gestor, autonomia do gestor e dentro do orçamento

- Colaborativo, padronizado pelo justiça do comitê e dentro do orçamento

- Colaborativo, transparente, simples e padronizado pela justiça do time e dentro do orçamento



- Processo limitado e engessado. Os parâmetros definidos no passado podem não ser prioridades agora, inclusive os % podem estar fora do orçamento

- Subjetivo e não transparente o processo fortalece a hierarquia. Alto investimento de tempo e recursos

- Subjetivo e não transparente o processo resulta em alto senso de injustiça pois é difícil ver o todo

- Gestor perde força. Times que trabalham em silos isolados participam de avaliações separas

# 2- Pay-for-skills

## O futuro dos cargos:

Alguns cargos vão se transformar em clusters de skills

Cluster de skills vão incluir habilidades cognitivas e comportamentais

Indivíduos serão pagos com base no cluster de skills, ao invés do cargo que ocupa

## A chave para acertar no Pay-For-Skills

**1** Modelo de precificação dinâmico para skills

**2** Usando dados baseados na nuvem para fornecer informações quase em tempo real sobre pressões do mercado e preços dos skills

O pagamento por skills desafia os conceitos tradicionais de remuneração por cargo

▶ As empresas estão buscando maneiras de permanecer à frente ao **contratar talentos com skills sob demanda**

▶ As empresas estão cada vez mais pensando como **desvincular Pay-For-Performance** e estão avançando em direção ao **Pay-For-Skills**. O futuro pode ser **focado em progressão de recompensas**.

▶ As empresas estão adotando uma **visão holística da recompensa**. Exemplo: aumento do uso de programas de reconhecimento, recompensas pontuais e oportunidades de carreira para reconhecer e motivar.



# Qual a diferença?

## Conceito

### Hard Skills

---

#### Habilidades Técnicas

São capacitações técnicas que podem ser quantificadas e comprovadas através de certificados, diplomas, testes, etc. É o aprendizado adquirido e que pode ser demonstrado em aspectos tangíveis.

Alguns exemplos são: experiências profissionais, diploma universitário, cursos certificados e etc.

### Soft Skills

---

#### Habilidades Comportamentais

São competências que um profissional possui e que não podem ser comprovadas através de certificações ou diplomas, mas sim pelo comportamento e/ou convivência, pois são subjetivas.

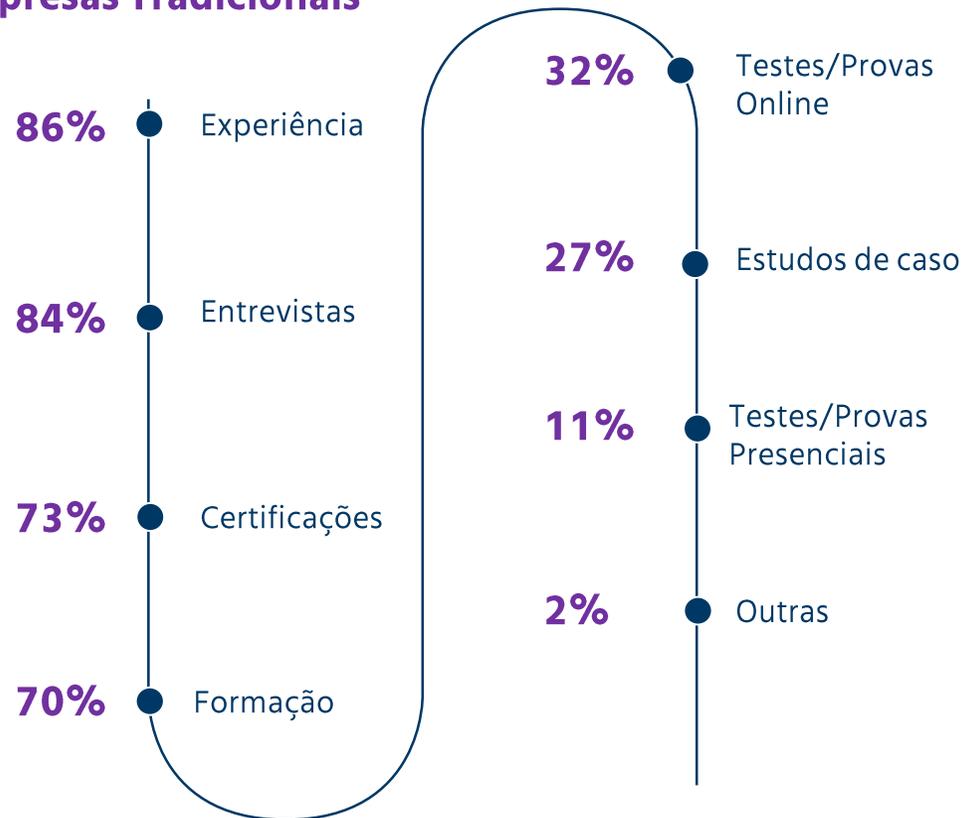
Alguns exemplos são: resiliência, inovação, agilidade de aprendizagem, colaboração e etc.



# Hard Skills

## Ferramentas para Avaliação

### Empresas Tradicionais



N = 56

Nota: a soma não totaliza 100% devido às respostas múltiplas.

# Hard Skills

## Ferramentas para Avaliação

### Empresas Nativas Digitais



N = 11

Nota: a soma não totaliza 100% devido às respostas múltiplas.

# Soft Skills

## para Profissionais Digitais

### Empresas Tradicionais

86%	Inovação	68%	Colaboração
86%	Mindset ágil	61%	Customer Experience
82%	Agilidade de aprendizagem	52%	Resiliência
71%	Resolução de problemas complexos	38%	Marketing Digital
70%	Gestão da mudança	29%	Empreendedorismo
70%	Análise de Dados	20%	Inclusão

N = 56

Nota: a soma não totaliza 100% devido às respostas múltiplas.

# Soft Skills

## para Profissionais Digitais

### Empresas Nativas Digitais

91%	Agilidade de aprendizagem	64%	Mindset ágil
91%	Inovação	64%	Resiliência
82%	Colaboração	55%	Gestão da mudança
82%	Análise de Dados	36%	Inclusão
73%	Resolução de problemas complexos	27%	Marketing Digital
64%	Customer Experience	18%	Empreendedorismo

N = 11

Nota: a soma não totaliza 100% devido às respostas múltiplas.

# 3- Premiação por projeto

## Elementos Chave da Premiação

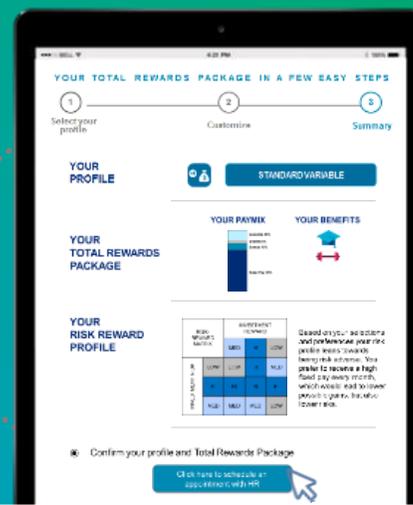
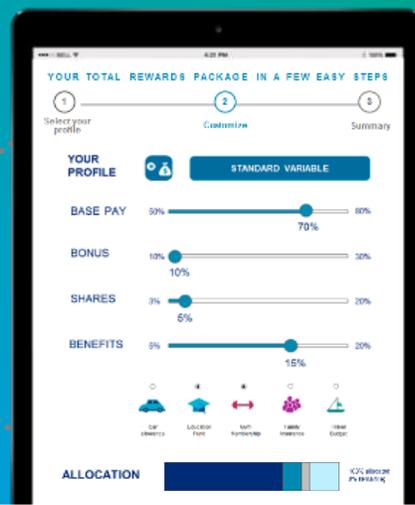
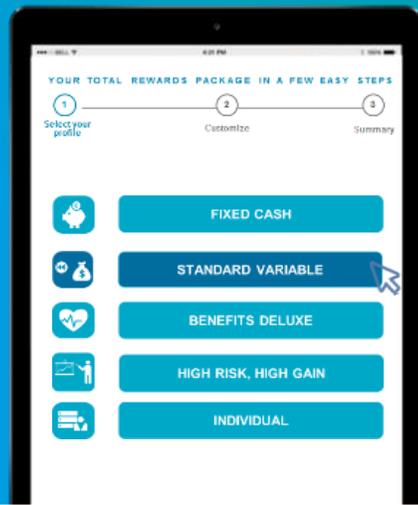


# 4- Recompensas Personalizadas

Personalize objetivos individuais com base no que repercute nos segmentos de força de trabalho em todo o espectro de recompensas

Entenda a experiência do funcionário para identificar os momentos que importam e as implicações para o pagamento

A tecnologia permite que as organizações ofereçam uma seleção de objetivos, a partir dos quais o indivíduo seleciona o negócio que melhor se adapta a eles



## Quais são os desafios a ter em mente?



Foco do empregado no ROI

Transparência e equidade salarial



# Vamos analisar os melhores pagadores do mercado



Os dados apresentados a seguir refletem os melhores salários para o público de cargos Digitais, para cada cargo geramos as melhores pagadoras.

**Veja agora:  
Ranking Top 10, 7 e 5 empresas**

**“A guerra por talentos de tecnologia está cada vez mais quente e conhecer os melhores salários da área é imperativo.”**



# Metodologia

## Conheça os itens apresentados



### REMUNERAÇÃO GARANTIDA ANUAL

Salário base anual + outros pagamentos fixos, tais como férias, periculosidade, insalubridade, etc.



### REMUNERAÇÃO TOTAL EM DINHEIRO ANUAL

Remuneração garantida anual + incentivos de curto prazo, tais como bônus, incentivo de vendas, participação nos lucros ou outros incentivos variáveis no período de 12 meses

# Análise de dados / business intelligence

As atividades de Análise e BI se concentram no gerenciamento, análise e realização dos serviços de processamento de dados de clientes externos. Implementa e/ou cria questionários de pesquisas eletrônicos conforme os requisitos do cliente. Insere dados no sistema digital, gerencia o banco de dados e gera análise estatística adequadamente. Codifica e personaliza pacotes de software de acordo com os procedimentos e requisitos de processamento de dados.

NÍVEL	COMPONENTE DE REMUNERAÇÃO	25° P TOP TECH	50° P TOP TECH	MÉDIA TOP TECH	75° P TOP TECH	MÉDIA MERCADO TRS	% DIFERENÇA
ESPECIALISTA (P4)	REMUNERAÇÃO GARANTIDA	160.354	181.205	190.864	226.884	157.532	21%
	REMUNERAÇÃO TOTAL	189.805	209.599	219.084	256.837	169.699	29%
ANALISTA SÊNIOR (P3)	REMUNERAÇÃO GARANTIDA	114.704	121.731	135.565	155.502	101.627	33%
	REMUNERAÇÃO TOTAL	126.510	127.392	145.262	165.013	114.087	27%
ANALISTA PLENO (P2)	REMUNERAÇÃO GARANTIDA	86.973	95.059	102.111	112.995	75.774	35%
	REMUNERAÇÃO TOTAL	96.164	105.371	113.492	136.719	78.818	44%
ANALISTA JÚNIOR (P1)	REMUNERAÇÃO GARANTIDA	50.328	54.431	58.751	63.416	48.200	22%
	REMUNERAÇÃO TOTAL	53.330	58.945	62.870	70.381	49.020	28%

# Infraestrutura de TI / arquitetura de sistemas

As atividades de Infraestrutura de TI/Arquitetura de Sistemas envolve desenvolver a plataforma técnica, os recursos e os serviços centrais que suportam processos de negócios e dados, como: Mapear as relações entre componentes da plataforma/infraestrutura de TI (por exemplo, Usuários Finais de Tecnologia, Software e Hardware de Sistemas de TI e Redes de Transmissão de Informação e Comunicação). Identificar as principais interações de tecnologia que impactam a capacidade da organização de obter integração, compatibilidade e metas de desempenho. Avaliar o custo total de propriedade e o retorno de investimento de diversas alternativas da plataforma/infraestrutura de TI.

NÍVEL	COMPONENTE DE REMUNERAÇÃO	25° P TOP TECH	50° P TOP TECH	MÉDIA TOP TECH	75° P TOP TECH	MÉDIA MERCADO TRS	% DIFERENÇA
ESPECIALISTA (P4)	REMUNERAÇÃO GARANTIDA	205.322	219.037	232.640	263.495	161.651	44%
	REMUNERAÇÃO TOTAL	235.538	261.589	271.179	300.126	182.510	49%
ANALISTA SÊNIOR (P3)	REMUNERAÇÃO GARANTIDA	165.995	169.760	178.980	186.586	118.343	51%
	REMUNERAÇÃO TOTAL	181.707	201.099	207.706	220.967	127.256	63%
ANALISTA PLENO (P2)	REMUNERAÇÃO GARANTIDA	90.739	99.118	103.983	116.088	80.689	29%
	REMUNERAÇÃO TOTAL	95.726	111.592	111.736	121.036	83.165	34%
ANALISTA JÚNIOR (P1)	REMUNERAÇÃO GARANTIDA	53.430	59.188	60.719	67.671	54.870	11%
	REMUNERAÇÃO TOTAL	54.312	69.760	65.925	74.365	54.870	20%

# Programação

As atividades de Programação de Software de Sistemas de TI se concentra na programação e na configuração de Software de Sistemas de TI .O trabalho inclui: Desenvolver código em linguagens de programação de nível mais baixo para otimizar o desempenho e a eficiência da plataforma/infraestrutura de TI de uma organização. Configurar, personalizar, diagnosticar e melhorar o software de sistemas de fornecedores (por exemplo, software de sistemas operacionais e serviços que gerenciam o acesso a periféricos, facilitam a comunicação em rede, gerenciam a alocação de memória, gerenciam o armazenamento de arquivos em discos rígidos, etc.) Desenvolver programas de diagnóstico para testar sistemas de software/hardware integrados e resolver falhas no sistema. Elaborar documentação funcional e técnica de programas e código de software de sistemas.

NÍVEL	COMPONENTE DE REMUNERAÇÃO	25° P TOP TECH	50° P TOP TECH	MÉDIA TOP TECH	75° P TOP TECH	MÉDIA MERCADO TRS	% DIFERENÇA
ANALISTA SÊNIOR (P3)	REMUNERAÇÃO GARANTIDA	145.086	156.736	163.071	184.223	115.824	41%
	REMUNERAÇÃO TOTAL	151.636	160.953	168.046	188.003	132.329	27%
ANALISTA PLENO (P2)	REMUNERAÇÃO GARANTIDA	93.027	99.602	104.752	119.053	72.354	45%
	REMUNERAÇÃO TOTAL	96.431	105.724	107.338	119.053	75.480	42%
ANALISTA JÚNIOR (P1)	REMUNERAÇÃO GARANTIDA	61.401	65.565	67.242	70.778	60.896	10%
	REMUNERAÇÃO TOTAL	65.036	66.969	71.174	78.400	61.637	15%

# Desenvolvimento de aplicativos

As atividades de Desenvolvimento Geral de Aplicativos de TI inclui análise, programação e configuração de aplicativos de usuário final e/ou software de sistemas, como: Analisar requisitos e especificações de negócios/funcionais/técnicos detalhados para o aplicativo. Codificar aplicativos desenvolvidos internamente e/ou configurar aplicativos COTS (Prontos para uso) usando programação, scripts e linguagens de banco de dados. Suportar atividades de teste, implementação, manutenção e evolução do aplicativo corrigindo erros de programação, respondendo a mudanças no escopo e codificando melhorias no aplicativo

NÍVEL	COMPONENTE DE REMUNERAÇÃO	25° P TOP TECH	50° P TOP TECH	MÉDIA TOP TECH	75° P TOP TECH	MÉDIA MERCADO TRS	% DIFERENÇA
ESPECIALISTA (P4)	REMUNERAÇÃO GARANTIDA	205.818	218.899	235.647	273.534	203.778	16%
	REMUNERAÇÃO TOTAL	230.738	253.656	269.191	299.846	225.162	20%
ANALISTA SÊNIOR (P3)	REMUNERAÇÃO GARANTIDA	173.355	183.873	187.282	201.846	136.176	38%
	REMUNERAÇÃO TOTAL	184.061	199.735	203.142	227.017	145.080	40%
ANALISTA PLENO (P2)	REMUNERAÇÃO GARANTIDA	127.792	131.474	132.878	138.667	90.963	46%
	REMUNERAÇÃO TOTAL	134.706	136.946	140.203	147.329	94.247	49%
ANALISTA JÚNIOR (P1)	REMUNERAÇÃO GARANTIDA	57.032	60.318	70.399	88.807	48.831	44%
	REMUNERAÇÃO TOTAL	58.942	61.346	72.913	92.667	50.741	44%

# Cyber security

As atividades de Segurança de Sistemas de Informação se concentram em impedir crime com base em TI, invasão, modificação intencional ou não, divulgação ou destruição de sistemas de informação, ativos de TI e propriedade intelectual de uma organização, como: Projetar, testar e implementar sistemas operacionais, redes e bancos de dados seguros. Auditoria de senha, análise de vulnerabilidade com base em rede e em aplicativo da Web, gerenciamento de vírus e detecção de intrusos. Conduzir auditorias e avaliações de risco para design de aplicativos. Monitorar e analisar logs de acesso ao sistema. Planejar backup de segurança e recuperação do sistema.

NÍVEL	COMPONENTE DE REMUNERAÇÃO	25° P TOP TECH	50° P TOP TECH	MÉDIA TOP TECH	75° P TOP TECH	MÉDIA MERCADO TRS	% DIFERENÇA
ESPECIALISTA (P4)	REMUNERAÇÃO GARANTIDA	174.164	193.413	202.801	229.253	156.937	29%
	REMUNERAÇÃO TOTAL	201.675	226.896	242.123	271.492	186.001	30%
ANALISTA SÊNIOR (P3)	REMUNERAÇÃO GARANTIDA	131.989	150.979	157.382	181.843	111.174	42%
	REMUNERAÇÃO TOTAL	153.197	163.302	177.418	210.944	123.391	44%
ANALISTA PLENO (P2)	REMUNERAÇÃO GARANTIDA	97.710	104.155	105.140	113.062	78.845	33%
	REMUNERAÇÃO TOTAL	117.943	121.694	120.490	122.435	81.093	49%
ANALISTA JÚNIOR (P1)	REMUNERAÇÃO GARANTIDA	54.882	64.888	63.520	69.495	53.092	20%
	REMUNERAÇÃO TOTAL	62.714	68.053	69.950	77.585	53.348	31%

# Conclusão

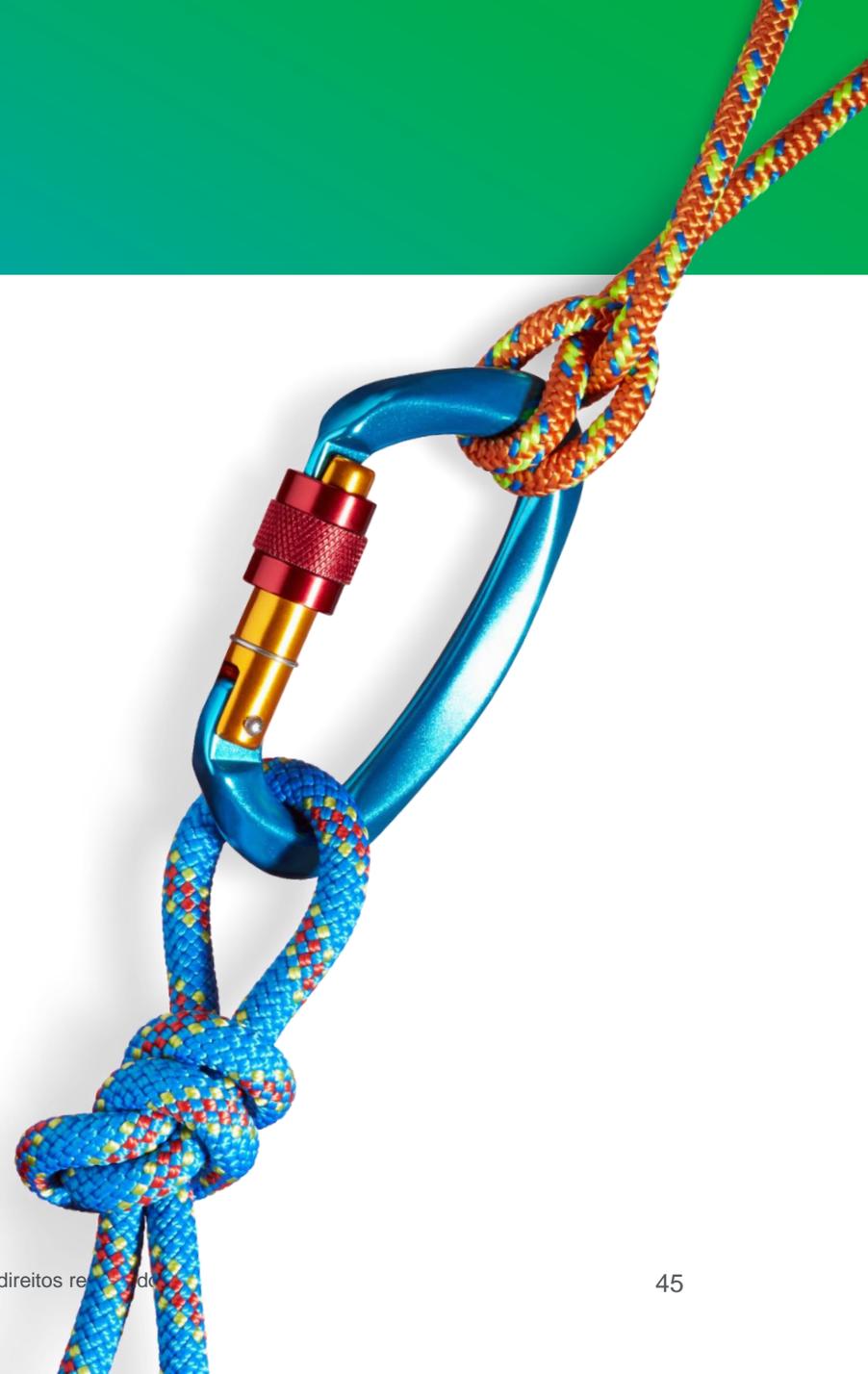


Além desse conteúdo apresentado, existem outras formas de remunerar, como programas de LTI (*Partnership*) oferecidos para *Key People* independente do nível, benefícios flexíveis, etc.

O mais importante é como profissionais do RH visualizarmos essa oportunidade de mudança de *mindset* na forma de remunerar, o RH é o grande agente de mudança dentro da organização.

Ainda temos muitos desafios pela frente, por isso a importância de começarmos a oferecer o **não tradicional**, pensar na jornada do empregado, trabalhar com os temas de diversidade e inclusão, criar um ambiente acolhedor e desafiador, o mercado continuará aquecido e você, o que já está fazendo diferente?

**Se quiser conversar mais sobre o tema e conhecer as soluções da Mercer, só mandar um e-mail, estamos por aqui 😊**



welcome to

**brighter**