



**MERCADOMETRO**  
MUITO MAIS DO QUE UMA PESQUISA SALARIAL



# ESTUDO SALARIAL

## **PESQUISA SALARIAL BASEADA EM EMPRESAS CONCORRENTES DE REFERÊNCIA E MERCADO COMPARATIVO GERAL**

### **ÍNDICE**

#### **1. METODOLOGIA**

#### **2. EMPRESAS DE REFERÊNCIA**

#### **3. MAPA REPRESENTATIVO**

#### **4. ANÁLISE DE TURNOVER**

#### **5. RESULTADOS PARA O MERCADO GERAL**

##### **5.1 BENCHMARK DE SALÁRIOS**

##### **5.2 TABELAS SALARIAIS**

#### **6. RESULTADOS PARA O MERCADO CONCORRENTE**

#### **7. ESTUDO DO MERCADO GERAL**

##### **7.1 DISTRIBUIÇÃO POR ESCOLARIDADE**

##### **7.2 DISTRIBUIÇÃO POR FAIXA ETÁRIA**

##### **7.3 DISTRIBUIÇÃO POR GÊNERO**

##### **7.4 DISTRIBUIÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL**

##### **7.5 DISTRIBUIÇÃO POR MUNICÍPIO**

#### **8. ESTUDO DO MERCADO CONCORRENTE**

#### **9. DISTRIBUIÇÃO DE SALÁRIOS (BETA)**

##### **9.1 DISTRIBUIÇÃO POR CATEGORIAS (BETA)**

##### **9.2 LIMITES DAS CATEGORIAS (BETA)**

##### **9.3 CATEGORIAS DE SALÁRIOS POR FAMÍLIAS DE PROFISSIONAIS (BETA)**

# 1. METODOLOGIA

## 1.1 FONTES DE DADOS

O Mercadômetro utiliza os dados públicos oficiais sobre o mercado de trabalho, divulgados pelo ministério da economia, para estimar o salário base de todos os trabalhadores brasileiros formais (CLT). Essa estimativa, realizada com o uso de técnicas em estatística tradicional e inteligência artificial, gera uma base de dados exclusiva, atualizada mensalmente. Tal base permite criar uma série de visões e calcular indicadores precisos a respeito dos cargos pesquisados, considerando a localização e os diversos tipos e portes de negócios existentes em todo o país.

## 1.2 MERCADO GERAL

O MERCADO GERAL diz respeito a recortes comparativos de mercado recomendados pelo Mercadômetro, considerando a pesquisa de um determinado cargo em um perfil de negócio e região. Os recortes são recomendados de forma a que o Mercadômetro possa calcular estatísticas confiáveis para o estudo abordado. De forma geral, para cargos com grande quantidade de trabalhadores (ex: auxiliar de limpeza), o Mercadômetro irá sugerir recortes bastante específicos (ex: município). Já para cargos com menos trabalhadores (ex: gerente de recursos humanos), o Mercadômetro poderá sugerir recortes mais amplos (ex: região metropolitana).

## 1.3 MERCADO CONCORRENTE

A partir de um conjunto de empresas indicadas pelo cliente, o Mercadômetro irá identificar uma massa de trabalhadores com alta probabilidade de estar alocados nessas empresas, ou empresas com grande similaridade em termos de atividade fim, porte e localização. Esse conjunto de trabalhadores representa o MERCADO CONCORRENTE.

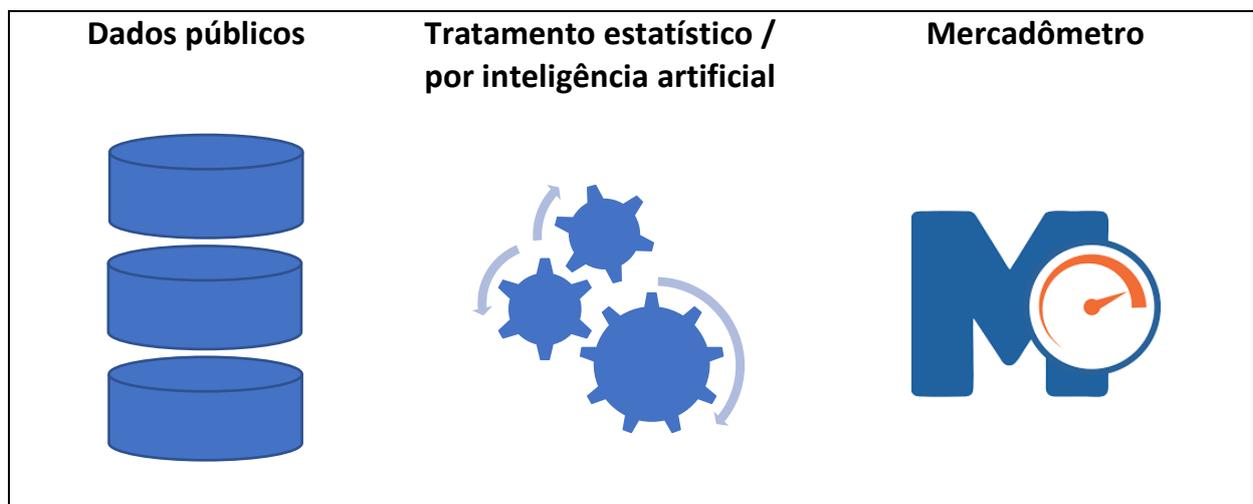


Figura 1: transformação de dados públicos para base do Mercadômetro.

## 2. EMPRESAS DE REFERÊNCIA

A listagem de empresas de referência descreve as unidades empresariais (matrizes e/ou filiais) identificadas para o comparativo, os estabelecimentos delimitados através destas, e o número de trabalhadores para cada estabelecimento. O número total de trabalhadores incluídos no estudo também é fornecido para referência. Como já citado, este conjunto de trabalhadores identificados a partir das empresas de referência, irá compor o *mercado concorrente*.

Acessando uma série de serviços de informações disponíveis na internet, o Mercadômetro irá validar também a situação das empresas de referência, incluindo no estudo apenas empresas com situação ativa. Como já citado, o Mercadômetro poderá incluir outras empresas com atividade e porte similares às empresas fornecidas como referência, desde que as empresas estejam situadas nos mesmos municípios, tenham porte similar, e atividade econômica idêntica às das empresas de referência.

## 3. MAPA REPRESENTATIVO

O mapa representativo traz a distribuição geográfica do número de trabalhadores incluídos no mercado concorrente em azul, e uma aproximação da distribuição dos trabalhadores do mercado geral em verde.

Para o mercado geral utiliza-se apenas uma aproximação, pois, como já citado, o mercado geral pode ter um recorte diferente por cargo, e isto exigiria a representação em vários mapas. Como o objetivo é apenas ilustrar de forma simplificada a abrangência do estudo, é representada a contagem total de trabalhadores nas ocupações incluídas no estudo, em municípios selecionados, para empresas do mesmo porte que aquelas utilizadas como referência.

## 4. ANÁLISE DE TURNOVER

A fim de calcular o *indicador de turnover geral*, o Mercadômetro realiza um recorte da **mesorregião** onde está localizada a empresa, o **porte** e a **divisão** (agrupamento de CNAEs similares) da empresa contratante. O turnover é encontrado calculando o número de movimentações no recorte (admissões e desligamentos nos últimos 6 meses) sobre o número total de trabalhadores no mesmo recorte. O resultado é proporcionalizado para refletir o *turnover anualizado*. Este indicador é uma ótima referência para o turnover geral da sua empresa.

O turnover por cargo é calculado individualmente, seguindo as regras para o mercado geral (cargos com mais trabalhadores tem recortes mais específicos, etc.).

#### 4.1 EXEMPLO DE TURNOVER

Como exemplo, suponhamos que uma empresa tem 10 (dez) colaboradores e durante o ano ela desligou 2 (dois) e contratou outros 2 (dois) trabalhadores para substituí-los. Neste caso, o turnover anualizado será de 20%. A fórmula para o cálculo está descrita abaixo.

$$\textit{turnover} = \frac{(\textit{no. de desligamentos} + \textit{no. de admissões}) / 2}{\textit{total de trabalhadores}}$$

### 5. RESULTADOS PARA O MERCADO GERAL

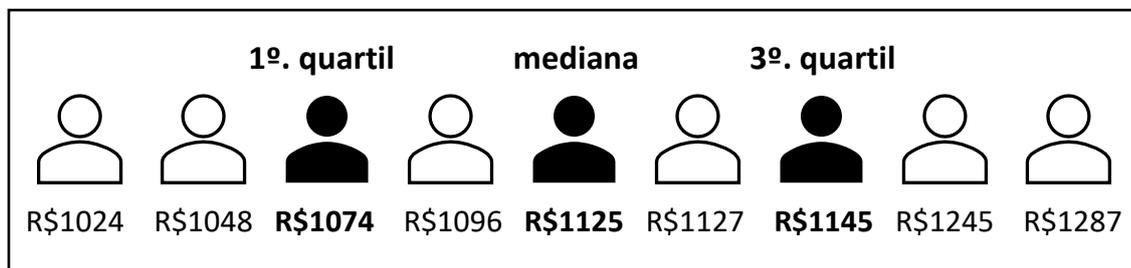
#### 5.1 CONCEITOS DE REFERÊNCIA

Apresentamos a seguir alguns conceitos importantes para compreender os resultados das pesquisas salariais. A mediana, o 1º quartil e o 3º quartil nos ajudam a saber se uma pessoa está próxima aos valores intermediários do grupo com o qual está sendo comparada, ou próxima das extremidades superior ou inferior do grupo.

- *Mediana (ou 2º quartil):* é o valor que está no meio da distribuição encontrada, ordenando os valores do menor para o maior salário (veja exemplo abaixo).
- *1º quartil:* é o valor que delimita o primeiro quarto dos trabalhadores encontrados, ordenando do menor para o maior salário.
- *3º quartil:* é o valor que separa o terceiro quarto do último quarto dos trabalhadores encontrados, ordenando do menor para o maior salário.

### 5.1.1 Exemplo de mediana, 1º. quartil e 3º. quartil

Para facilitar a compreensão do exemplo, vamos imaginar um conjunto de 9 trabalhadores, ordenados do menor ao maior salário.



Exemplo de 1º quartil, mediana e 3º quartil.

Neste exemplo, a mediana (ou 2º quartil) é de R\$ 1.125, pois é o valor que está exatamente no meio da distribuição. Perceba que a mediana normalmente é diferente da média. Neste exemplo, a média fica em R\$ 1.130 aproximadamente.

## 5.2 BENCHMARK DE SALÁRIOS (MERCADO GERAL)

O benchmark de salários apresenta os principais resultados da pesquisa, considerando a referência do *mercado geral*, ou seja, comparando cargos e/ou colaboradores da empresa *versus o mercado geral*. Uma das grandes vantagens do Mercadômetro sobre as pesquisas tradicionais, é que o cliente tem 100% de *match* nestes resultados: haverá comparativos para todos os cargos pesquisados.

Segue a descrição campo a campo das informações disponíveis nesta seção:

Campo	Descrição
Colaborador	Código interno do colaborador ou cargo.
Cargo	Nomenclatura interna do cargo.
CBO	Código da CBO para a qual o cargo foi mapeado.
Nome	Nome do colaborador (se disponível).
Salário informado	Valor do salário informado para o comparativo (se não for informado o salário, corresponde à mediana geral encontrada).
Carga horária	Carga horária semanal para a qual foram calculados os valores.
Níveis identificados	Número de níveis (patamares) identificados para o cargo no mercado.
Nível enquadrado	Nível no qual o colaborador/cargo foi enquadrado (faz referência às tabelas salariais).
Quartil enquadrado	Situa os quartis entre os quais o salário ficou enquadrado.
Limite inferior	O menor salário do nível em que o colaborador/cargo ficou enquadrado.
1º quartil	Primeiro quartil do nível em que o colaborador/cargo ficou enquadrado.

Mediana	Mediana do nível em que o colaborador/cargo ficou enquadrado.
3º quartil	Terceiro quartil do nível em que o colaborador/cargo ficou enquadrado.
Limite superior	O maior salário do nível em que o colaborador/cargo ficou enquadrado.
Salário...Mediana	Indica a <i>razão</i> entre o salário informado e a mediana do nível enquadrado (salário dividido pela mediana).
Limites	Parecer sobre a competitividade do salário informado em relação à mediana. “OK” indica que o salário está entre 80% e 120% da mediana, “Abaixo” indica razão menor que 80% da mediana e “Acima” indica razão maior que 120%.
Código da família	Código da família da CBO .
Nome da família	Descrição da família da CBO.
Mercado	Mercado de referência do estudo.
Nome da ocupação	Nome da CBO.
Faixa de trabalhadores no recorte	Faixa de trabalhadores recortados para montar as tabelas salariais utilizadas no cálculo dos níveis.
Média de idade	Média de idade dos trabalhadores que estão no nível enquadrado.
Tempo de empresa	Tempo médio de empresa dos trabalhadores que estão no nível enquadrado.

### 5.3 TABELAS SALARIAIS (MERCADO GERAL)

As tabelas salariais são descritas na ordem das CBOs incluídas no estudo, considerando também os respectivos mapeamentos dos cargos internos. De forma geral, dirigentes aparecerão primeiro, depois especialistas, depois técnicos e por fim pessoal de apoio administrativo e de operação.

No **cabeçalho** da tabela salarial, encontram-se os campos que descrevem o cargo, o recorte de mercado, e as características gerais das tabelas salariais descritas para o cargo.

<b>Campo</b>	<b>Descrição</b>
Recorte de mercado	Descreve a abrangência geográfica do recorte, podendo a mesma estar definida em termos de município, mesorregião, estado, grande região ou país. O estudo pode ainda fazer um recorte de municípios similares ao município base do estudo, considerando o porte e o IDH (índice de desenvolvimento humano).
Carga horária	Carga horária semanal considerada para a montagem da tabela.
Qtd. trabalhadores	Quantidade de trabalhadores identificados para descrever a tabela salarial.
Turnover anualizado	Turnover anualizado para o cargo, <u>no recorte de mercado descrito</u> .
Níveis salariais	Número de níveis salariais identificados no estudo. De forma geral, um nível representa um patamar salarial de mercado. Em cargos de analistas por exemplo, podemos interpretar os diferentes níveis como <i>trainee</i> , <i>junior</i> , <i>pleno</i> , <i>senior</i> e <i>master</i> .

Amplitude dos níveis (%)	Amplitude utilizada para calcular os níveis. Ou seja, o quanto o limite superior do nível é maior do que o limite inferior. Este número sempre estará situado entre 30 e 50%, conforme referencial teórico extraído de Benedito Pontes, no livro “Administração de Cargos e Salários”.
Step (%)	O <i>step</i> percentual pode ser utilizado como referência para a criação de tabelas salariais internas. O <i>step</i> aplicado <i>n</i> vezes (conforme campo descrito a seguir), será igual à amplitude. Isto permite estabelecer faixas intermediárias de reajustes entre um nível e outro.
Número de steps	Número de vezes que o <i>step</i> percentual deve ser aplicado para igualar a amplitude do nível.

Na **tabela salarial** propriamente dita, os campos disponíveis são os seguintes:

Campo	Descrição
Nível	Nome do nível descrito. A notação em algarismos romanos é utilizada nos nomes dos níveis. <u>Observe que o nível no qual o colaborador/cargo interno foi enquadrado, fica grifado com um asterisco (*)</u> .
Limite inferior	O menor salário que o colaborador/cargo pode ter para estar enquadrado no nível.
1º quartil	Primeiro quartil do nível em que o colaborador/cargo ficou enquadrado.
Mediana	Mediana do nível em que o colaborador/cargo ficou enquadrado.
3º quartil	Terceiro quartil do nível em que o colaborador/cargo ficou enquadrado.
Limite superior	O maior salário que o colaborador/cargo pode ter para estar enquadrado no nível.
Percentual de trabalhadores no nível	O percentual de trabalhadores identificados no recorte que ficaram no nível. Esta é uma referência importante para compreender quais são os níveis mais frequentes que o mercado está praticando.
Média de idade	Média de idade dos trabalhadores que estão no nível enquadrado.
Tempo de empresa	Tempo médio de empresa dos trabalhadores que estão no nível enquadrado.

## 6. RESULTADOS PARA O MERCADO CONCORRENTE

### 6.1 BENCHMARK DE SALÁRIOS (MERCADO CONCORRENTE)

O benchmark de salários apresenta os principais resultados da pesquisa, considerando a referência do *mercado concorrente*, ou seja, comparando cargos e/ou colaboradores da empresa *versus* a massa de trabalhadores identificada para o *mercado concorrente*. Como a comparação é realizada através de comparação entre cargos, que podem ser diferentes de empresa para empresa, é possível que não exista 100% de *match* nestes resultados, podendo haver cargos sem comparativo possível. De forma geral, um resultado de 60% a 70% de *match* entre cargos é esperado, em linha com resultados de

pesquisas tradicionais. Recomenda-se então recorrer sempre à referência do *mercado geral* para complementar os comparativos. Para a listagem dos campos disponíveis, basear-se no item 5.2 (campos do mercado geral para o benchmark de salários).

## 6.2 TABELAS SALARIAIS (MERCADO CONCORRENTE)

As tabelas salariais são descritas na ordem das CBOs incluídas no estudo, considerando também os respectivos mapeamentos dos cargos internos. De forma geral, dirigentes aparecerão primeiro, depois especialistas, depois técnicos e por fim pessoal de apoio administrativo e de operação. Para proteger o anonimato das empresas e trabalhadores, seguindo diretrizes éticas, o Mercadômetro representa apenas as tabelas salariais que contenham 10 ou mais trabalhadores na sua composição. Recomenda-se então recorrer sempre à referência do *mercado geral* para complementar os comparativos. Para a listagem dos campos disponíveis, basear-se no item 5.3 (campos do mercado geral para as tabelas salariais).

## 7. ESTUDO DO MERCADO GERAL

O estudo do mercado geral, quando contratado, descreve uma série de estatísticas calculadas sobre a massa de trabalhadores identificadas no mercado geral simplificado, conforme o conceito apresentado no item 3 (mapa representativo).

### 7.1 DISTRIBUIÇÃO POR ESCOLARIDADE

Distribuição percentual dos trabalhadores identificados por nível de escolaridade; primeiro quartil, mediana e terceiro quartil para cada nível de escolaridade. Os dados são representados em tabelas e gráficos.

### 7.2 DISTRIBUIÇÃO POR FAIXA ETÁRIA

Distribuição percentual dos trabalhadores identificados por faixa etária; primeiro quartil, mediana e terceiro quartil para cada faixa etária. Os dados são representados em tabelas e gráficos.

### 7.3 DISTRIBUIÇÃO POR GÊNERO

Distribuição percentual dos trabalhadores identificados por gênero; primeiro quartil, mediana e terceiro quartil para cada gênero. Os dados são representados em tabelas e gráficos.

## 7.4 DISTRIBUIÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL

Distribuição percentual dos trabalhadores identificados por grupo profissional; primeiro quartil, mediana e terceiro quartil para cada grupo. Os dados são representados em tabelas e gráficos.

## 7.5 DISTRIBUIÇÃO POR MUNICÍPIO

Distribuição percentual dos trabalhadores identificados por município de referência; primeiro quartil, mediana e terceiro quartil para cada município. Os dados são representados em tabelas e gráficos.

## 8. ESTUDO DO MERCADO CONCORRENTE

As estatísticas do mercado concorrente são idênticas às do mercado geral, já descritas na seção 7. No entanto, estas estatísticas serão calculadas somente sobre a massa de trabalhadores identificada no mercado concorrente.

## 9. DISTRIBUIÇÃO DE SALÁRIOS (BETA)

Ainda em aprimoramento, esta é uma funcionalidade concedida como cortesia pelo Mercadômetro aos clientes que optam pelos estudos mais completos. O objetivo é descrever a estrutura de salários identificada no mercado concorrente, permitindo comparar mais rapidamente patamares salariais entre cargos diferentes.

### 9.1 DISTRIBUIÇÃO GERAL POR CATEGORIAS (BETA)

A distribuição geral por categorias separa todos os salários identificados no mercado concorrente em quinze categorias gerais, sendo a categoria A1 a mais alto, seguida da A2, A3, B1,... e assim por diante.

Para cada categoria geral são representados o número de trabalhadores enquadrados na categoria e o grupo profissional ao qual pertencem. As categorias identificadas sempre possuem amplitude de 50% (maior salário da categoria é 50% maior do que o menor salário da categoria).

### 9.2 LIMITES DAS CATEGORIAS (BETA)

Os limites descrevem exatamente o menor valor e o maior valor para que um profissional esteja situado dentro de cada categoria.

### 9.3 CATEGORIAS DE SALÁRIOS POR FAMÍLIAS DE PROFISSIONAIS (BETA)

A categoria de salários por famílias permite rapidamente identificar as famílias de profissionais que ficaram enquadradas em cada categoria e também todas as categorias nas quais profissionais de determinada família foram enquadrados.