



COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR

ENCARTE TÉCNICO CONTRATAÇÃO - TI

ENCARTE N - ESTUDO SOBRE REMUNERAÇÃO

1. INTRODUÇÃO

1.1. O presente documento tem por finalidade apresentar as ações realizadas pela equipe de planejamento da contratação para definir o valor da remuneração para os perfis da contratação se serviços técnicos de apoio à gestão de TIC e ao desenvolvimento sistemas de informação.

1.2. Os perfis cujo salários buscou-se estabelecer são os seguintes:

- I - Administrador de Dados;
- II - Analista de BI;
- III - Analista de Processos;
- IV - Especialista em Segurança da Informação;
- V - Apoio ao PO Júnior;
- VI - Apoio ao PO Pleno;
- VII - Apoio ao PO Sênior;
- VIII - Arquiteto de Automação;
- IX - Arquiteto de Soluções Pleno;
- X - Arquiteto de Soluções Sênior;
- XI - Cientista de Dados;
- XII - Designer UX e UI;
- XIII - Especialista em Contratações e Apoio à Gestão;
- XIV - Especialista em Governança;
- XV - Especialista em Governança de Dados Sênior;
- XVI - Gerente de Produto Pleno;
- XVII - Gerente de Produto Sênior;
- XVIII - Gerente PMO.

1.3. A equipe de planejamento aplicou, por analogia, os procedimentos previstos na [INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 73/2020 do Ministério da Economia](#).

1.4. A seguir são apresentadas as ações e a conclusão do trabalho com os valores de remuneração mínima dos cargos pretendidos para a contratação.

2. IDENTIFICAÇÃO DO AGENTE RESPONSÁVEL PELA COTAÇÃO

2.1. A responsabilidade pela cotação é da equipe de planejamento da contratação (integrantes técnicos e requisitante), com apoio da Coordenação Geral de Sistemas – CGS e Diretoria de Tecnologia da Informação – DTI para a comunicação com órgãos e fornecedores para pedido de cotações.

2.2. O procedimento realizado foi validado pelo integrante administrativo da equipe de planejamento contratação, que também assina o presente levantamento.

3. FONTES CONSULTADAS

3.1. Valores praticados em contratações governamentais

3.1.1. Conforme orientação presente na [INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 73/2020 do Ministério da Economia](#), o presente estudo priorizou identificação de preços em contratações recentes pela administração pública.

3.1.2. Em se tratando de remuneração mínima, uma consulta direta ao Painel de Preços do Governo Federal mostrou-se inviável, pois os preços lá apresentados demonstrar o preço por unidade da contratação e não da remuneração estabelecida para a força de trabalho que o executa. Por isso, foi preciso adentrar em contratações que dispõem dos perfis requeridos e que estabelecem valores mínimos de remuneração para identificar tais valores.

3.1.3. Registra-se que a coincidência dos cargos não se deu de maneira integral com as contratações – somente foram aproveitados os valores onde verificou-se similaridade.

3.1.4. Valores obtidos por meio de questionamento aos órgãos

3.1.4.1. Nas contratações onde não foi possível obter as remunerações de maneira direta, uma vez que o Termo de Referência não estabeleceu remuneração mínima. Nesses casos, foi realizado questionamento aos órgãos sobre os valores salariais recebidos pelos profissionais. O quadro abaixo contém os órgãos e registros de interação:

Quadro 1: Interação com órgãos da administração pública sobre remuneração

Órgão	Número do Pregão	Ofício/E-mail de solicitação de informações	Ofício de Resposta do órgão
Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP)	3/2018	1466213/1467579	1482199
Ministério da Saúde ¹	7/2018	1466215/1467582	1467582
Câmara dos Deputados	43/2019	1466216/1467587	1483270
Banco do Nordeste do Brasil S.A	72/2019	1466219/1467588	1470519 e 1470521
Ministério da Educação	11/2019	1466220/1467589	1481436 e 1481437
Polícia Federal	5/2019	1466222/1467592	1469019, 1469020 e 1469022
Fundação Nacional de Saúde	11/2019	1466223/1467594	-
Secretaria do Trabalho - Ministério da Economia	15/2018	1468555/1468942 e 1483350	-

¹ O Ministério da Saúde não informou a remuneração.

3.1.4.2. Da interação acima, foi possível obter informações salariais de 5 órgãos.

3.1.4.3. Cumpre registrar que os órgãos também indagaram os gestores sobre a percepção de rotatividade em virtude de salários praticados:

"Adicionalmente, gostaríamos de saber se o órgão percebe rotatividade nos profissionais devido aos salários praticados pela empresa contratada."

3.1.4.4. Todos os respondentes afirmaram que há rotatividade em razão de questões salariais.

3.1.5. Valores obtidos diretamente de Termos de Referência

3.1.5.1. Em casos onde o Termo de Referência (TR) estabelece a remuneração mínima para os perfis profissionais, dispensou-se à consulta aos órgãos e foram considerados tais valores.

3.1.5.2. O quadro abaixo lista os 4 (quatro) órgãos e pregões onde isso aconteceu:

Quadro 2: Casos onde a remuneração foi obtida diretamente do Termo de Referência

Órgão	Número do Pregão	Documento
Ministério da Cidadania	35/2020	1514405
Agência Nacional de Energia Elétrica	28/2020	1514406
Ministério da Educação	27/2020	1514409
Tribunal de Contas da União ¹	40/2017	1514415

¹ O valor foi obtido por meio do último apostilamento, que é o documento apresentado.

3.1.6. Como se vê, foram consideradas 9 (nove) contratações realizadas pela Administração Pública para o estabelecimento dos valores mínimos de remuneração.

3.2. Consulta à mídia especializada

3.2.1. Em complemento as informações presentes em contratações da Administração Pública, realizou-se consulta aos seguintes sites/empresas especializados para a identificação de informações de remuneração dos profissionais. Também foram encontradas 9 (nove) fontes de informação relacionadas à mídia especializada.

Quadro 3: Mídia especializada consultada

Fonte	Documento
Guia Salarial - Fox Tech (https://www.foxhumancapital.com/pt/inicio/)	1514487
Estudo de Remuneração 2021 - Michael Page (www.michaelpage.com.br)	1514499
Guia Salarial - Robert Half (https://www.roberthalf.com.br)	1514503
Pesquisa Salarial - APInfo (https://www.apinfo2.com/apinfo/informacao/p12sal-br.cfm)	1514511
Pesquisa Salarial - Cargos.com.br (cargos.com.br)	1514615
Pesquisa Salarial - Glassdoor (glassdoor.com.br)	1514622
Pesquisa Salarial - Salario.com.br (salario.com.br)	1514651
Pesquisa Salarial - Curriculum (http://curriculum.com.br/)	1514652
Pesquisa Salarial - Vagas (https://www.vagas.com.br/)	1514654

3.3. As informações coletadas estão disponíveis na planilha 1515643.

4. MEMÓRIA DE CÁLCULO

4.1. Após a coleta dos valores de salário, conforme apresentado na seção anterior, foram realizadas as seguintes etapas, que podem ser verificadas em detalhes na planilha 1515643:

4.2. Definição da média

4.2.1. Foi estabelecida, para cada perfil, a média dos valores coletados.

4.3. Descarte de outliers

4.3.1. São considerados *outliers* dados que se diferenciam muito dos demais, dentro de uma amostra. Por isso convém que sejam eliminados do conjunto em análise. Nesse sentido, foram descartados os valores abaixo e acima de 45% do valor da média de cada perfil.

4.4. Correção de valores

4.4.1. Pelas informações coletadas, entende-se que os contratos sofrerão reajuste no ano de 2021. Desse modo, foi aplicado o Índice de Custo da Tecnologia da Informação (ICTI), calculado pelo Ipea, nos valores coletados.

4.5. Estabelecimento de valores por senioridade

4.5.1. Dentre toda a amostra avaliada, não foi encontrado subsídio linear para estabelecimento de uma diferenciação salarial em virtude do nível de senioridade dos perfis. Ainda assim, com base nas diferenciações existentes verificadas, foi definido pela equipe de planejamento um deflator de 20% por senioridade entre os perfis, de modo que foi atribuída ao perfil pleno será 80% do identificado para o perfil sênior e, para o perfil júnior, foi atribuída a remuneração de 80% do perfil pleno.

4.6. Agrupamento por perfis

4.6.1. A última etapa da definição da remuneração mínima consistiu no agrupamento, com base em remuneração, dos perfis profissionais. O salário de cada perfil passou a ser a média do grupo no qual está inserido.

5. CONCLUSÃO

5.1. Após a realização dos procedimentos descritos, que podem ser validados por meio da análise da planilha 1515643, estabeleceu-se os seguintes valores de remuneração mínima:

Quadro 4: Perfis, grupos e remuneração mínima

Perfil	Grupo	Remuneração mínima
Apoio ao PO Júnior	1	R\$ 5.262,45
Designer UX e UI	2	R\$ 6.918,64
Apoio ao PO Pleno	2	R\$ 6.918,64
Analista de Processos	2	R\$ 6.918,64
Administrador de Dados	3	R\$ 9.476,08
Especialista em Contratações e Apoio à Gestão	3	R\$ 9.476,08
Apoio ao PO Sênior	3	R\$ 9.476,08
Analista de BI	3	R\$ 9.476,08
Arquiteto de Automação	3	R\$ 9.476,08
Gerente de Produto Pleno	4	R\$ 11.368,92
Arquiteto de Soluções Pleno	4	R\$ 11.368,92
Especialista em Segurança da Informação	4	R\$ 11.368,92
Cientista de Dados	4	R\$ 11.368,92
Gerente de Produto Sênior	5	R\$ 14.500,35
Especialista em Governança de Dados	5	R\$ 14.500,35
Arquiteto de Soluções Sênior	5	R\$ 14.500,35
Gerente PMO	5	R\$ 14.500,35

Especialista em Governança	5	R\$ 14.500,35
----------------------------	---	---------------