

GUIA DE SALÁRIOS DE TI 2026/2027

O que o mercado brasileiro realmente está pagando —
e como usar esses dados para **contratar tecnologia**
sem perder talento nem queimar caixa.

FAIXAS SALARIAIS 2026/2027



Salário de TI virou **decisão estratégica**

Durante anos, a remuneração de tecnologia foi tratada como assunto de RH: uma faixa de referência, uma tabela interna, um teto orçamentário. **De 2026 em diante, essa lógica não se sustenta.** Definir quanto pagar a um desenvolvedor, a um engenheiro de dados ou a um especialista em segurança deixou de ser questão administrativa e virou decisão de competitividade do negócio.

O profissional de TI qualificado tem opções. Ele recebe abordagens semanais, compara ofertas em tempo real e enxerga o mercado com transparência crescente. Uma proposta desalinhada não gera só uma recusa — ela queima a vaga, alonga o processo e força a empresa a contratar um perfil abaixo do necessário. Esse custo raramente aparece na planilha salarial, mas aparece no roadmap que atrasa e no produto que não entrega.

PARA QUEM É

Líderes de tecnologia, founders e times de Talent Acquisition que contratam profissionais de TI no Brasil.

O QUE ENTREGA

Faixas reais de mercado por cargo e senioridade — e a leitura estratégica para agir sobre elas.

COMO LER ESTE GUIA

As faixas são pontos de partida para negociação, não números absolutos. Use-as para calibrar expectativas, defender orçamentos e identificar quando uma proposta está fora do mercado — antes de descobrir pela recusa do candidato.

De onde vêm estes números

As faixas consolidam dados públicos de mercado coletados em 2026, com projeção para 2027 – guias salariais de consultorias de recrutamento, plataformas de vagas e remuneração declarada por profissionais – cruzados com a vivência da Shark IT em processos de hunting de tecnologia. Trabalhamos com faixas mensais brutas em reais (R\$), em três níveis de senioridade:

NÍVEL 01

Júnior

Até ~2 anos de experiência. Atua com supervisão e foco em execução.

NÍVEL 02

Pleno

Autonomia técnica. Resolve problemas de complexidade média sem acompanhamento próximo.

NÍVEL 03

Sênior

Referência técnica. Decide arquitetura e influencia o trabalho de outros.

ATENÇÃO · PRÊMIO DE NICHO

Segurança, IA/ML e Dados pagam acima da média. Para esses perfis, use o teto da faixa – não o meio.

PISO E TETO

O piso reflete empresas menores e mercados regionais; o teto reflete grandes empresas, big techs, fintechs e setores aquecidos, nos principais polos ou em regime remoto nacional.

Benchmark de liderança (Robert Half, Guia Salarial 2026): CIO R\$ 32–53,6k · CTO R\$ 29,6–49,5k · CSO R\$ 31–52,5k por mês. Referência para calibrar o topo das faixas técnicas.

O que está movendo a remuneração

O mercado brasileiro entrou em 2026 e caminha para 2027 com três forças atuando ao mesmo tempo sobre os salários.

1 Escassez de sênior e especialistas

A oferta de quem está pronto para liderar tecnicamente segue menor que a demanda, sustentando salários altos mesmo em cenário macro cauteloso.

2 Remoto nacional consolidado

Uma empresa de São Paulo compete por talento com o país inteiro — e com contratantes internacionais em moeda forte. A vantagem geográfica encolheu e o piso real subiu.

3 Prêmio por especialização

IA, dados e segurança descolaram do desenvolvimento tradicional. Quem domina — e comprova — comanda faixas antes exclusivas de cargos de gestão.

R\$ 13k+

piso real do desenvolvedor sênior (CLT)

R\$ 22–32k

faixa do engenheiro de IA sênior

≈ metade

dos gestores paga mais por especialização comprovada

LEITURA ESTRATÉGICA

Propor menos de R\$ 10.000 (CLT) para um sênior em 2026/2027 torna a vaga praticamente invisível para candidatos qualificados. O barato, aqui, não converte.

Salários por cargo e senioridade

Faixas mensais brutas (R\$), referência 2026/2027, regime CLT. A barra à direita mostra a faixa total de cada cargo — do piso Júnior ao teto Sênior — na escala de 0 a 32k.

CARGO	JÚNIOR	PLENO	SÊNIOR	0	8K	16K	24K	32K
DESENVOLVIMENTO								
Backend	4,5–7,5k	9,5–15,9k	15–22k					
Frontend	4–7k	9,4–15,8k	14–21k					
Full Stack	4,5–7,5k	9,6–15,9k	15–22k					
Mobile	4,5–7,5k	9–15k	12,9–21,8k					
PLATAFORMA & INFRA								
DevOps / SRE	5–8k	10–16k	14–23k					
Especialista em Cloud	5–8k	11–17k	16–25k					
Analista de Infraestrutura	3,5–6k	7–12k	12–19k					
Arquiteto de Software	—	15–22k	22–32k					
DADOS & IA								
Engenheiro de Dados	6–9k	12–18k	18–26k					
Cientista de Dados	6–9,5k	11–19k	17–25k					
Analista de Dados	4–6,5k	7–12k	12–18k					
Engenheiro de IA/ML	7–11k	14–22k	22–32k					
QUALIDADE & SEGURANÇA								
QA	3,5–6k	7–12k	12–18k					
Segurança	6–9k	11–17k	16–26k					
PRODUTO & GESTÃO								
Product Manager	6–9k	11–18k	17–28k					
Tech Lead	—	16–22k	22–32k					
Scrum Master / Agile	5–8k	9–15k	15–22k					
DESIGN								
UX/UI Designer	3,5–6k	7–12k	12–19k					

Fontes: Robert Half (Guia Salarial 2026), Glassdoor, salario.com.br, Indeed e base Shark IT. Faixas verificadas em setembro de 2026. Valores referenciais em reais por mês; variam conforme empresa, setor e região.

CLT, PJ ou outsourcing?

O mesmo profissional custa valores — e gera riscos — diferentes conforme o modelo. Comparar só o salário nominal entre CLT e PJ é um erro clássico que distorce o orçamento.

Critério	CLT	PJ	Outsourcing
Custo total	+70–80% de encargos	20–40% acima do CLT líquido	Fee, sem encargos diretos
Velocidade	30–60 dias	Médio	Rápido – squad pronto
Flexibilidade	Baixa	Alta	Alta (escala sob demanda)
Risco trabalhista	Previsível	Risco de vínculo	Transferido ao parceiro
Melhor para	Core team estável	Especialistas pontuais	Escalar / projetos

REGRA PRÁTICA

Mantenha CLT para o núcleo que carrega o conhecimento crítico do produto. Use PJ e outsourcing para escalar capacidade, cobrir picos e acessar especialização que não se justifica manter em tempo integral.

Remoto reescreveu a tabela

A geografia deixou de proteger orçamentos. Para reter sênior, o benchmark não é mais a sua cidade — é o mercado nacional remoto e, em alguns nichos, o internacional.

Sinal de defasagem

Perder sênior recorrentemente para ofertas remotas raramente é engajamento. Quase sempre é faixa defasada frente ao mercado.

5 fatores que mexem na faixa

O que empurra um mesmo cargo para o piso ou para o teto da faixa de mercado.

1 Senioridade real (não o título)

O mercado precifica entregas e autonomia, não o crachá. Um “sênior” que precisa de supervisão será precificado como pleno na próxima negociação.

2 Stack e especialização

Tecnologias escassas (dados, IA, segurança, certos backends) pagam prêmio. Stacks saturadas pressionam a faixa para baixo.

3 Setor da empresa

Fintechs, healthtechs e edtechs pagam acima da média e puxam o teto. Setores tradicionais precisam compensar em outras frentes.

4 Modelo e moeda

PJ e contratos em moeda forte deslocam toda a referência. Um sênior recusando R\$ 18k CLT pode estar comparando com oferta em dólar pelo dobro.

5 Certificações e comprovação

Boa parte dos gestores paga mais por especialização comprovada. Portfólio sólido justifica o topo da faixa e acelera a decisão.

LEITURA SHARK IT

Na prática, são esses cinco fatores — não o cargo isolado — que explicam por que dois profissionais com o mesmo título custam faixas diferentes. No hunting, é o cruzamento deles que define a proposta certa para fechar rápido, sem pagar a mais nem perder o candidato.

Salário não é o maior custo

O maior risco financeiro de uma contratação de TI não é pagar caro — é contratar errado. Some o processo seletivo refeito, meses de produtividade abaixo do esperado, impacto no roadmap, sobrecarga do time, custo de rescisão e nova rodada de recrutamento.

6-12×

o salário mensal como custo de uma contratação errada

30-60d

de processo perdido a cada recomeço

CONCLUSÃO

Economizar 15% no salário e errar o perfil é o pior negócio possível. Pagar a faixa certa para a pessoa certa, com seleção rigorosa, é quase sempre mais barato no horizonte de 12 meses.

Como montar uma oferta competitiva

- ✓ **Defina a faixa pelo mercado nacional remoto** — não pela sua cidade — sobretudo para sênior.
- ✓ **Posicione no meio-para-cima da faixa em perfis críticos** — o piso atrai só quem não tem alternativa.
- ✓ **Calcule o custo total, não o salário isolado** — compare CLT, PJ e outsourcing por custo e risco.
- ✓ **Compense onde não vence no salário** — flexibilidade, autonomia, qualidade do time e do produto.
- ✓ **Invista em velocidade** — o melhor candidato fica disponível por poucos dias.

Contrate tech com a faixa certa

Saber quanto pagar é metade do problema. A outra metade é encontrar — e convencer — o profissional certo, rápido. A Shark IT é especializada em hunting e outsourcing de profissionais de TI: mapeamos, abordamos e qualificamos talento sênior enquanto o seu time foca em construir produto.

1 MAPEAMOS

Varredura ativa do mercado para achar o perfil certo, não só quem está aplicando.

2 ABORDAMOS

Hunting direto e qualificação técnica de talento sênior já empregado.

3 ALOCAMOS

CLT, PJ ou outsourcing — o modelo que fecha a conta para a sua operação.



Precisa contratar profissionais de TI em 2026/2027?

Leve este guia para a sua próxima decisão de contratação e fale com a Shark IT: mapeamos, abordamos e alocamos o talento certo — no modelo que fecha a conta para a sua operação.

[Contratar profissionais de TI →](#)

sharkit.com.br/contratar-profissional-de-ti