MULHERES DE GROWTH
POWERED BY GLA

PESQUISA DE CARGOS E SALÁRIOS 2026 · RESUMO

Quanto ganha uma mulher que lidera Growth no Brasil?

A gente perguntou. 179 mulheres responderam, com cargo, faixa salarial e até aquela pergunta que ninguém gosta: você já negociou? A resposta curta é “depende”. A boa notícia é que dá pra medir do que depende.

179
respostas

31 ago a 15 set
período de coleta, 2026

13
temas analisados

ÍNDICE

O que você vai encontrar neste resumo

★	**A pesquisa em 30 segundos**	os números que mais importam	3
01	**Quem respondeu**	77% no Sudeste	4
02	**Panorama salarial**	mediana R$ 17 a 20 mil	5
03	**Cargo e salário**	Head acima de C-level	6
04	**O que mais mexe no salário**	liderança e orçamento	7
05	**Onde o dinheiro mora**	+30% em multinacionais	8
06	**CLT, PJ e remuneração variável**	76% × 43% com bônus	9
07	**Negociação**	45% não negociaram	10
08	**Equidade percebida**	41% “não sei”	11
09	**Síntese: 8 achados**	para ler de uma vez	12
10	**Checklist para a próxima conversa**	salva essa	13
+	**Como a pesquisa foi feita**	metodologia	14

Quatro números para guardar na cabeça

R$ 17 a 20 mil
é a faixa salarial do meio. Metade ganha menos, metade ganha mais.

45%
não negociaram salário nem cargo nos últimos 2 anos.

61%
não sabem dizer se ganham o mesmo que os pares homens.

+30%
é quanto as multinacionais pagam a mais, em média, que as empresas nacionais.

E cinco coisas que os dados deixam bem claras

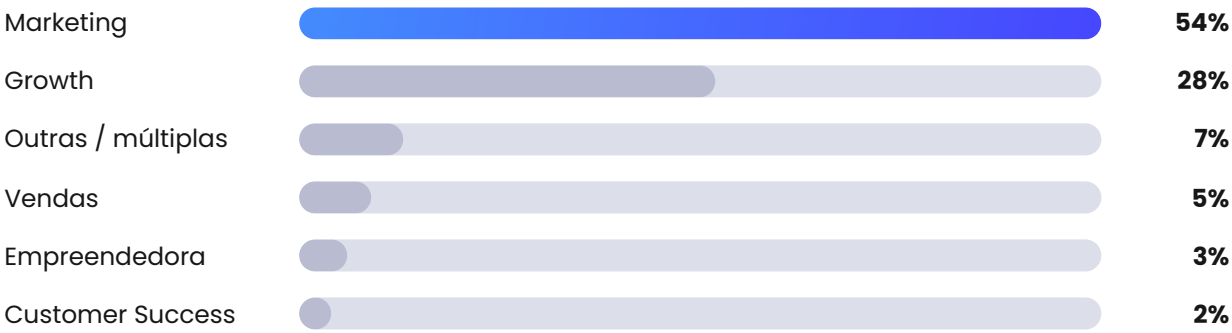
1. O salário cresce com o **tempo de liderança**, e o maior salto acontece logo nos primeiros anos.
2. O **orçamento que você gerencia** pesa mais no salário do que o tamanho da empresa.
3. **Título de cargo engana.** Tem Head ganhando mais que C-level nesta amostra.
4. CLT e PJ têm o **mesmo salário no papel**, mas pacotes bem diferentes.
5. Sobre equidade com pares homens, a resposta campeã foi **"não sei"**.

Antes dos números, quem está na sala

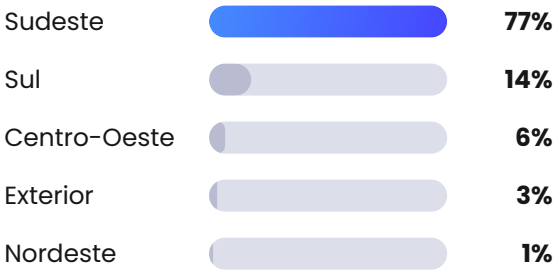
DESTAQUE **77%** das respostas vêm de empresas do Sudeste, e 54% das participantes atuam em Marketing.

Todas as participantes fazem parte da comunidade Mulheres de Growth. Não é um retrato do mercado inteiro. É o retrato de quem topou abrir o jogo, e isso já diz muito.

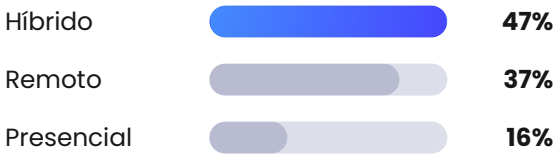
ÁREA DE ATUAÇÃO



REGIÃO DA EMPRESA



MODELO DE TRABALHO

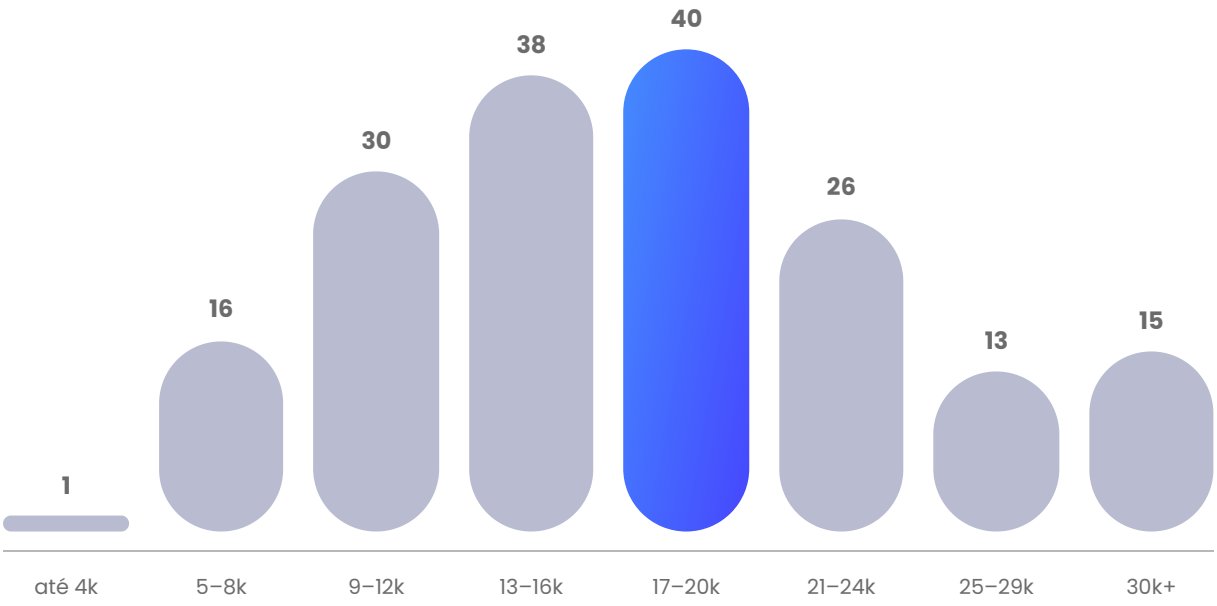


Fora do eixo Sudeste e Marketing, os grupos são bem menores. Leia os recortes com isso em mente.

Se salário fosse festa, a pista estaria lotada entre 13 e 24 mil

DESTAQUE **R$ 17–20k** é a faixa salarial mediana. 58% das respostas estão entre R$ 13 mil e R$ 24 mil por mês.

Nas pontas, bem menos gente: 17 mulheres abaixo de R$ 9 mil por mês e 15 acima de R$ 30 mil.



MEDIANA

R$ 17 a 20 mil

o valor do meio da amostra

MÉDIA ESTIMADA

R$ 17,7 mil

puxada para baixo pelas faixas menores

NO MIOLO

58%

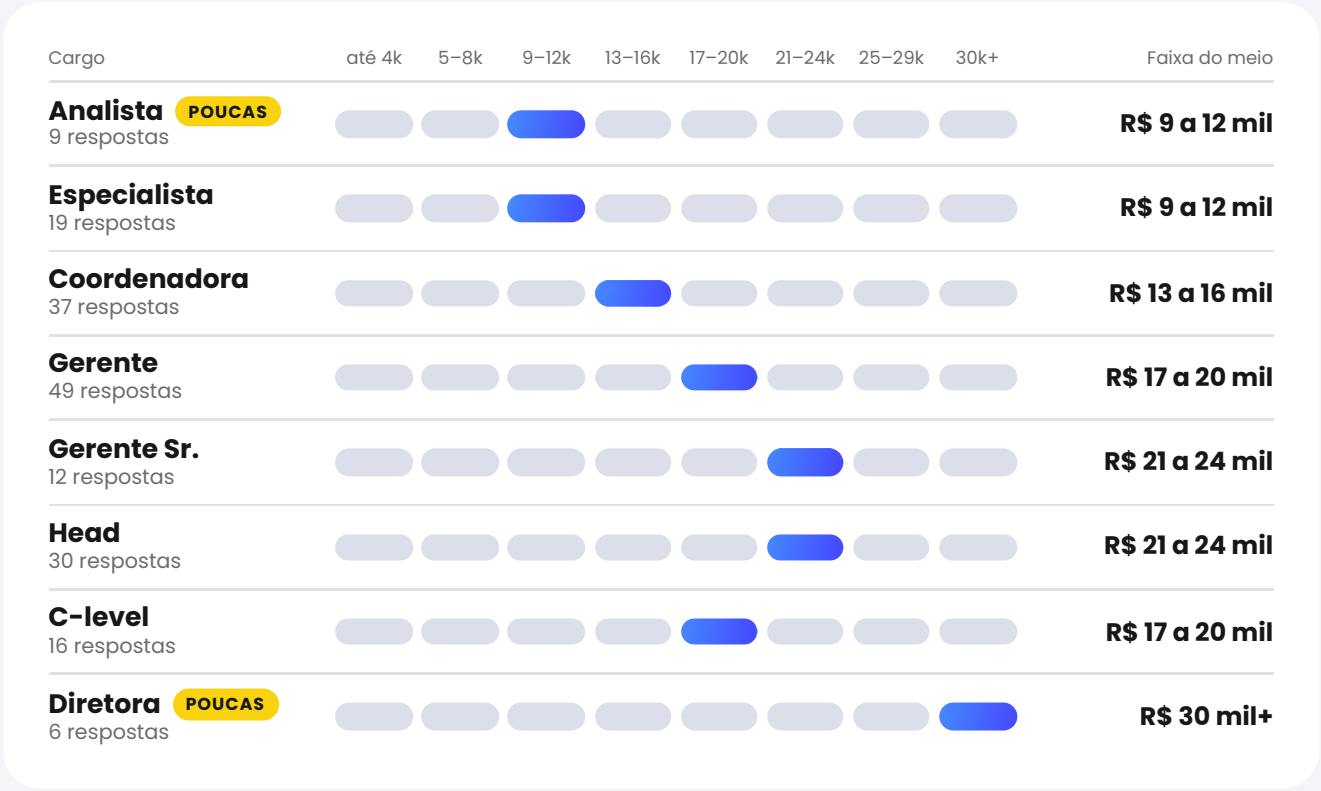
entre R$ 13 e 24 mil

A pesquisa perguntou faixas, não valores exatos. Por isso falamos em faixas salariais mensais declaradas.

A escada existe. Os degraus é que são meio tortos.

DESTAQUE **Head > C-level**

Head tem mediana de R$ 21 a 24 mil, C-level de R$ 17 a 20 mil. Títulos variam muito entre empresas.



PLOT TWIST

Head acima de C-level? Calma, ninguém foi rebaixada.

O C-level de uma startup de 20 pessoas e a Head de uma multinacional não jogam o mesmo campeonato. O salário acompanha o tamanho do jogo, não o nome no crachá.

NA PRÁTICA · 4 A 7 ANOS DE LIDERANÇA

Coordenadora (18)	**R$ 13 a 16 mil**
Gerente (17)	**R$ 17 a 20 mil**
Head (17)	**R$ 17 a 20 mil**

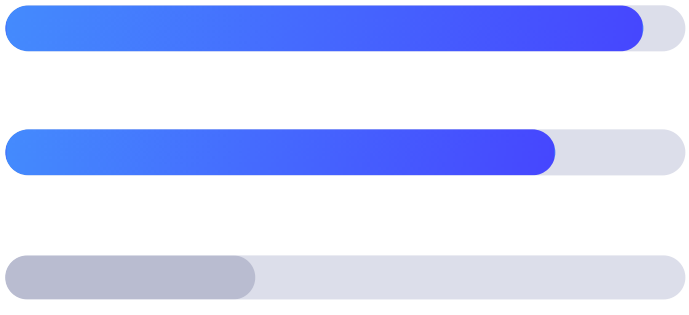
Mesma experiência, mesma faixa para Gerente e Head.

"Poucas" = menos de 10 respostas: leia como direção, não como regra. Supervisora (1 resposta) não aparece para preservar o anonimato.

Empresa grande paga mais, certo? Nem tanto.

DESTAQUE **0,41 × 0,19** O orçamento que você gerencia acompanha o salário bem mais do que o tamanho da empresa.

Testamos três fatores. Quanto maior a barra, mais aquele fator anda junto com o salário. Andar junto não é o mesmo que causar: é companhia, não culpa.



Correlação de Spearman (ρ), de 0 a 1. Acima de 0,4 já é uma relação moderada.

TEMPO DE LIDERANÇA

O maior salto acontece cedo

0 a 3 anos	**R$ 9 a 12 mil**
4 a 7 anos	**R$ 17 a 20 mil**
8 a 15 anos	**R$ 17 a 20 mil**
+15 anos POUCAS	**R$ 25 a 29 mil**

Depois dos primeiros anos, a curva continua subindo, só que mais devagar.

ORÇAMENTO GERENCIADO

A verba na sua mão fala alto

Até R$ 100 mil por ano	**R$ 9 a 12 mil**
Mais de R$ 1 milhão	**R$ 17 a 20 mil**

Moral da história: na hora de falar de salário, o tamanho da responsabilidade conta mais que o tamanho do prédio.

Três comparações que chamam atenção

DESTAQUE **+30%** é quanto multinacionais pagam a mais, em média: R$ 21,9 mil contra R$ 16,9 mil nas nacionais.

Nenhuma delas é receita pronta. São associações que aparecem nos dados, com o tamanho de cada grupo à vista para você calibrar a leitura.

ORIGEM DA EMPRESA

Multinacional paga, em média, 30% a mais

Nacional · 146 respostas	Internacional ou multinacional · 32 respostas
R$ 16,9 mil	**R$ 21,9 mil**

média estimada pelo ponto médio das faixas

MOEDA

Quem ganha em dólar hoje sobe de faixa

Recebe em real · 170 respostas	Recebe em dólar · 9 respostas
R$ 17 a 20 mil	**R$ 25 a 29 mil**

amostra pequena: leia como direção

MODELO DE TRABALHO

O híbrido ficou na frente, surpreendendo o remoto

Remoto (67) ou presencial (28)	Híbrido · 84 respostas
R$ 13 a 16 mil	**R$ 17 a 20 mil**

Não é o modelo que paga mais: o remoto tem mais gente em cargos de execução e coordenação (45% contra 35% no híbrido), o que puxa a mediana para baixo.

Mesmo salário no papel. Pacotes bem diferentes.

DESTAQUE **76% × 43%** têm bônus ou PLR no CLT e no PJ, com a mesma mediana nominal de R$ 17 a 20 mil.

CLT · 101 RESPOSTAS

Faixa do meio	**R$ 17 a 20 mil**
Tem bônus ou PLR	**76%**
Tem stock options	**13%**
Férias, 13º e FGTS	**inclusos**

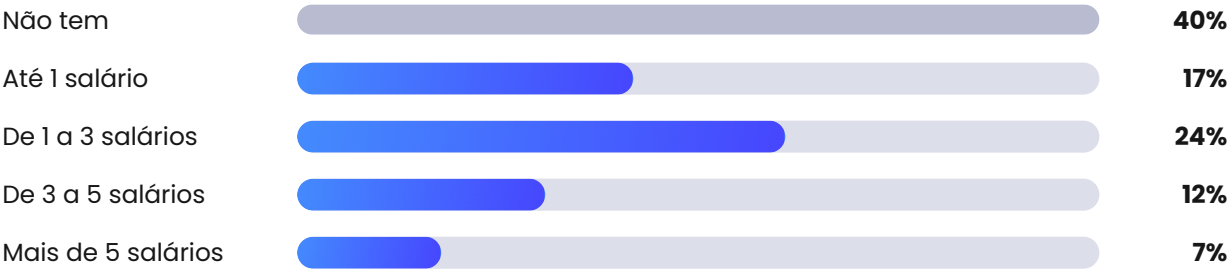
PJ · 65 RESPOSTAS

Faixa do meio	**R$ 17 a 20 mil**
Tem bônus ou PLR	**43%**
Tem stock options	**20%**
Impostos e benefícios	**por sua conta**

O CLUBE DAS STOCK OPTIONS

Só **17%** das participantes têm stock options. Entre elas, **30%** ganham acima de R$ 30 mil por mês. Entre quem não tem, só **4%** chegam lá.

BÔNUS OU PLR, EM SALÁRIOS POR ANO



Quase dois terços não recebem comissão, o que é esperado para um público de Marketing e Growth, não de Vendas.

Quando foi a última vez que você pediu mais?

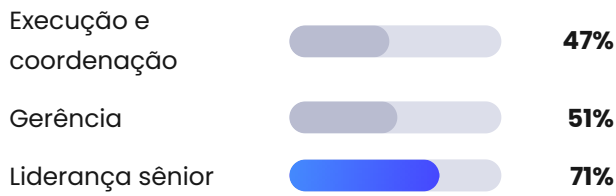
DESTAQUE **71%** das mulheres na liderança sênior já negociaram. Na execução e coordenação, são 47%.

Se a resposta foi um "hmmm", você está em ótima companhia. E esse é justamente o problema.

45%

não negociaram salário nem cargo nos últimos dois anos. São 80 das 179 mulheres.

JÁ NEGOCIARAM, POR NÍVEL DE CARGO



QUANTAS VEZES NEGOCIARAM

Não negociaram	**80**
1 vez	**66**
2 vezes	**28**
3 vezes	**5**

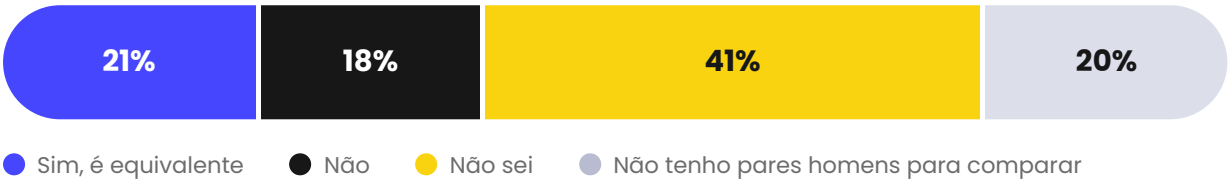
E FAZ DIFERENÇA?

Um pouco, sim

Quem já negociou tem média estimada de R$ 18,6 mil, contra R$ 16,7 mil de quem nunca negociou. A diferença é modesta e o nível do cargo explica parte dela. Negociar não é mágica. Mas deixar de negociar também não ajuda ninguém.

Você ganha o mesmo que os homens do seu nível? “Não sei.”

DESTAQUE **41%** responderam “não sei” quando perguntamos se ganham o mesmo que pares homens com o mesmo título.



O NOME DISSO É OPACIDADE

61% não conseguem afirmar que ganham igual. Difícil negociar um jogo em que ninguém mostra as cartas.

POR NÍVEL DE CARGO

“Sim” na execução e coordenação	**21%**
“Sim” na liderança sênior	**33%**
“Não” na liderança sênior	**21%**

Quanto mais alto o cargo, mais clareza, para os dois lados.

RECORTE RACIAL

Brancas que já negociaram	**58%**
Pardas que já negociaram	**41%**
Faixa do meio, brancas × pardas	**17–20k × 13–16k**

81% da amostra é branca e há 27 respostas de mulheres pardas. É um sinal a acompanhar, não um veredito. Pretas (5) e amarelas (2) não têm amostra suficiente.

Oito achados para ler de uma vez

01 **Quase metade (45%) não negociou salário nem cargo nos últimos dois anos.**
80 de 179 respostas.

02 **A negociação quase dobra do início da liderança até a liderança sênior.**
47% na execução e coordenação, contra 71% na liderança sênior.

03 **Tempo de liderança é o fator mais associado ao salário entre os testados.**
ρ = 0,47, acima de orçamento gerenciado (0,41) e bem acima do porte da empresa (0,19).

04 **Orçamento gerenciado importa mais que o tamanho da empresa.**
Até R$ 100 mil: R$ 9 a 12 mil. Mais de R$ 1 milhão: R$ 17 a 20 mil.

05 **Multinacionais pagam, em média, cerca de 30% a mais que empresas nacionais.**
R$ 21,9 mil contra R$ 16,9 mil (32 respostas de empresas internacionais).

06 **"Não sei" é a resposta mais comum sobre equidade salarial (41%).**
Chega a 42% na execução e coordenação e 52% na gerência. Só na liderança sênior o "sim" (33%) passa na frente.

07 **CLT e PJ chegam à mesma mediana por pacotes bem diferentes.**
76% dos CLT têm bônus ou PLR, contra 43% dos PJ. PJ tem mais stock options (20% contra 13%).

08 **Head e Gerente Sênior superam C-level em salário mediano nesta amostra.**
R$ 21 a 24 mil contra R$ 17 a 20 mil: reflexo de títulos não padronizados entre empresas.

10 · SALVA ESSA

O que levar para a próxima conversa sobre salário

Sua faixa de referência
Veja onde estão as mulheres com cargo e tempo de liderança parecidos com os seus (página 6) e chegue sabendo o seu número.

O tamanho do orçamento que você toca
Ele pesa mais no salário do que o porte da empresa. Leve o número.

O pacote inteiro, não só o fixo
Bônus, PLR, stock options, benefícios. CLT e PJ empatam no papel e se separam aqui.

A régua do mercado internacional
Multinacionais e vagas em dólar aparecem nas faixas mais altas. Vale saber quanto.

Conversa com outras mulheres
61% não sabem se ganham igual aos pares. Falar de salário entre nós é ferramenta, não fofoca.

A data da última negociação
Se faz mais de dois anos, você entrou para os 45%. Talvez seja hora de sair.

COMO A PESQUISA FOI FEITA

Metodologia, em poucas linhas

Quem e quando. Pesquisa autodeclarada, divulgada na comunidade Mulheres de Growth, com 179 respostas coletadas entre 31 de agosto e 15 de setembro de 2026. Não é uma amostra probabilística do mercado: representa quem respondeu.

Faixas, não valores. Salário e orçamento foram informados em faixas. Médias e medianas usam o ponto médio de cada faixa, por isso são estimativas.

Privacidade. Nenhuma resposta individual é exibida. Grupos com menos de 5 respostas não têm valores mostrados, e grupos com menos de 10 aparecem sinalizados como “poucas”.

Correlação não é causa. As correlações são de Spearman (ρ), adequadas para dados em faixas. Nenhuma associação deste resumo deve ser lida como relação de causa.

Fora desta análise. Gênero e orientação sexual foram excluídos: a pergunta sobre orientação entrou depois das primeiras respostas, o que gera inconsistência, além da sensibilidade dos dados.

Quer os gráficos detalhados, todos os recortes e o explorador de filtros? A análise completa está na versão interativa.

MULHERES DE GROWTH
POWERED BY GLA