

Metodologia Comp de Job Matching©

1. Introdução.....	1
1.1. Objetivos.....	1
1.2. Resumo.....	1
2. As três etapas da metodologia.....	3
2.1. Comp Global Level (CGL).....	3
2.1.1. Fundamentos do CGL.....	4
2.1.2. Estrutura do CGL.....	4
2.1.3. Determinação do Comp Global Level (CGL) Final.....	5
2.1.4. Estrutura Hierárquica e Responsabilidades de CEOs nos Níveis CGL L7, L8 e L9.....	7
2.1.4.1. Estruturas de Reportes.....	8
2.2. Leveling.....	9
2.2.1. As quatro dimensões do Leveling.....	9
2.2.2. Descrição dos níveis dentro das trilhas.....	11
2.2.2.1. Trilha de Gestão.....	12
2.2.2.2. Trilha de Contribuidor Individual.....	14
3. Discipline Match.....	17
4. Gestão de carreira pela metodologia Comp.....	19
5. Metodologia Estatística.....	19
Anexo I.....	21

1. Introdução

1.1. Objetivos

- Explicar como a metodologia da Comp permite a comparação de cargos entre empresas.
- Explicar como a metodologia da Comp pode ser usada para muito além de benchmarking salarial – como uma forma eficiente de administrar carreiras.

1.2. Resumo

- A Metodologia da Comp utiliza o Comp Global Level (CGL) para **comparar o tamanho, complexidade e maturidade das empresas** e assim ser objetiva na comparação de cargos executivos.
- Para mapear a **complexidade** de cargos não executivos, a Comp utiliza Levels, que definem o impacto para o negócio de uma determinada posição com base em **quatro critérios**.
- Para mapear a função específica de cada posição, a Comp possui um catálogo com dezenas de disciplinas.
- A metodologia de Levels se diferencia das demais metodologias de mercado por avaliar o impacto do cargo para a organização de forma simples, porém objetiva, e conectada a gestão da carreira de cada colaborador.

O mundo mudou, e com ele, a dinâmica na gestão de carreiras evoluiu drasticamente. As carreiras não são mais vistas como trajetórias lineares e pré definidas. Elas são flexíveis, repletas de oportunidades inesperadas e desafios constantes. Neste cenário, as habilidades necessárias e as responsabilidades dos cargos se transformam rapidamente, exigindo uma adaptação ágil tanto dos profissionais quanto das empresas.

No entanto, as metodologias tradicionais de pesquisa de mercado para comparação de cargos muitas vezes falham em atender às necessidades do ambiente empresarial moderno. De forma geral, elas são caracterizadas por uma rigidez, sob o pretexto de objetividade,mas que acabam por criar estruturas

inflexíveis e pouco adaptáveis às mudanças do mercado. Além disso, o processo de pesquisa em si é demorado – seja para enviar os dados (que levam semanas para fazer um de para), seja para acessar os resultados, que, por sua vez, se tornam desatualizados assim que são entregues (geralmente 6 meses após a coleta).

É nesse cenário que a Comp introduz sua metodologia de pesquisa inovadora, sintonizada com as demandas atuais do mercado. Nosso método se destaca por trazer:

- **Flexibilidade:** Adaptamos nossa abordagem às especificidades de cada empresa, garantindo uma análise personalizada e relevante.
- **Objetividade e Precisão:** Utilizamos critérios claros e concretos, focados em avaliar o impacto de cada posição dentro da empresa.
- **Facilidade e Rapidez na Implementação:** A Comp se destaca por oferecer um processo extremamente intuitivo e de rápida implementação. Nossa metodologia é inovadora ao centralizar o processo de 'de-para', eliminando interpretações subjetivas. Isso significa que a Comp assume a responsabilidade inicial de fazer o matching dos cargos para nosso catálogo, reduzindo erros e incompatibilidades comuns em pesquisas tradicionais. Desta forma, simplificamos significativamente o trabalho árduo para os especialistas ou responsáveis pelas bases de dados, que agora se concentram apenas na validação das correspondências estabelecidas, garantindo maior precisão e agilidade na integração.

Mas nossa metodologia vai além da simples comparação de cargos: ela se conecta diretamente com a gestão de carreiras dentro das organizações. Ao entender o impacto das posições, proporcionamos insights valiosos para o desenvolvimento e crescimento dos colaboradores.

Nesse documento, exploramos os pontos acima. Caso queira entender mais no detalhe sobre, basta marcar um horário [aqui](#) e ficaremos felizes em conversar com você.

2. As três etapas da metodologia

O ponto de partida é o **(1) Comp Global Level (CGL)**, que define o contexto corporativo, avaliando o tamanho da empresa com base em critérios essenciais, como número de colaboradores e faturamento mensal. Este nivelamento inicial estabelece um campo de partida justo para a comparação de posições de liderança e responsabilidades dentro do espectro corporativo.

Após estabelecer o CGL, avançamos para o **(2) Leveling**, onde identificamos a trilha de carreira — gestão de pessoas ou contribuidor individual — e discernimos a complexidade das funções através dos níveis de senioridade. Isso assegura uma hierarquia e progressão claras dentro da empresa, respeitando as nuances de cada área e especialidade.

O último passo é o **(3) Discipline Match**, onde categorizamos a atuação específica de cada profissional conforme as disciplinas reconhecidas no catálogo da Comp, que conta com mais de 100 áreas de expertise. Essa etapa é vital para alinhar as competências técnicas e especializações ao sistema de leveling, garantindo uma avaliação precisa do impacto e do valor que cada colaborador traz para a organização.

2.1. Comp Global Level (CGL)

O Comp Global Level (CGL) é o alicerce para o framework de avaliação e comparação empresarial que é tanto robusto quanto estratégico. Este capítulo delinea a abordagem *top-down* adotada pelo CGL, uma estratégia que inicia com a análise da posição e estrutura mais elevada na organização, descendo gradualmente pelos níveis. Esta metodologia não só simplifica a compreensão das complexidades organizacionais, mas também assegura um alinhamento estratégico abrangente e uma implementação eficiente de mudanças.

Ela também visa fornecer uma visão holística e integrada da estrutura organizacional, permitindo comparações autênticas e proporcionais entre entidades de diversos setores e tamanhos. O CGL estabelece uma linguagem comum e critérios objetivos para a avaliação do tamanho, complexidade e

maturidade das empresas, facilitando assim a análise comparativa e a tomada de decisões estratégicas em relação a carreiras e remunerações.

2.1.1. Fundamentos do CGL

Centralizado em dois indicadores críticos — o número de colaboradores (headcount, HC) e a receita (faturamento) — o CGL categoriza as empresas em um espectro que vai de startups a grandes corporações multinacionais. Essa escolha consciente dos indicadores visa não apenas garantir uma base objetiva para a comparação, mas também evitar o acréscimo de um grau de complexidade que dificulta a comparação relativa entre empresas. Incorporar uma pluralidade de fatores, embora possa parecer enriquecer a análise, na realidade, introduziria variáveis que poderiam prejudicar as avaliações claras e objetivas, complicando o processo de alinhamento e comparação de empresas em diferentes setores e tamanhos. A simplicidade focada do CGL, portanto, permite avaliações comparativas justas, estabelecendo uma linguagem comum e critérios objetivos para a análise do tamanho, complexidade e maturidade das empresas, facilitando assim a aplicação prática e a compreensão geral da estrutura e desempenho organizacional.

2.1.2. Estrutura do CGL

A estrutura do CGL é definida por faixas específicas que correspondem a diferentes níveis de escala organizacional (tabela 1, tabela 2):

- **CGL L7:** Empresas de pequena escala. Estas empresas requerem uma liderança que é tanto operacional quanto estratégica, dada a proximidade do CEO com as atividades do dia-a-dia.
- **CGL L8:** Empresas de média escala. Neste nível, a gestão torna-se mais complexa, exigindo uma estrutura de liderança que equilibre a visão estratégica com a supervisão operacional.
- **CGL L9:** Grandes corporações. A liderança nestas organizações foca predominantemente em questões estratégicas, delegando as operações diárias a uma equipe de gestão sênior.

Tabela 1. Intervalos para número de colaboradores:

Número de colaboradores	CGL
Menos de 250	L7
250 - 1.500	L8
Mais de 1.500 ¹	L9

Tabela 2. Intervalos para Receita (em mR\$):

Receita (mR\$)	CGL
Menos de 80	L7
80 - 500	L8
Mais de 500	L9

2.1.3. Determinação do Comp Global Level (CGL) Final

Na metodologia de nivelamento da Comp, a determinação do Comp Global Level (CGL) final é um processo crítico que reflete a posição estratégica e o tamanho de uma empresa. Esta avaliação é baseada em dois fatores primários: o número de colaboradores (HC) e a receita. O CGL final é derivado da combinação desses dois

¹ Embora a estrutura CGL categorize empresas com mais de 1.500 colaboradores, e/ou empresas com mais de R\$500M de faturamento todas no L9, entendemos que a realidade operacional e estratégica de uma empresa com 1.500 colaboradores pode ser substancialmente diferente daquela com 50.000 colaboradores. Para abordar essa diferenciação de maneira eficaz e garantir comparações relevantes, especialmente para posições executivas, adotamos o uso de "Peer Groups". Esses grupos são formados com base na faixa de número de colaboradores e na receita, permitindo-nos realizar comparações mais precisas entre cargos executivos de empresas similares em tamanho e setor. Dessa forma, mesmo dentro do amplo espectro do CGL L9, é possível fazer distinções significativas, assegurando análises e benchmarks precisos e contextuais para todas as empresas, independentemente do seu porte.

indicadores, com a receita tendo um peso ligeiramente maior na determinação do nível.

A composição desses dois fatores é a representação numérica do escopo e da capacidade de liderança de um CEO. Ele não apenas indica a posição atual da empresa ao se comparar com o mercado, mas também serve como um guia para o potencial de crescimento e desenvolvimento. Na prática, isso significa que, embora ambos os fatores – HC e receita – sejam fundamentais para compreender a influência de uma empresa, a receita é frequentemente um indicador mais direto do seu poder de mercado e capacidade de geração de recursos. Por essa razão, ela recebe um peso adicional na fórmula que determina o CGL.

O processo de cálculo do CGL final envolve as seguintes etapas:

1. **Avaliação Individual dos Fatores:** Primeiramente, determina-se o CGL preliminar para HC e para receita, de acordo com os ranges estabelecidos pela Comp.
2. **Combinação dos Resultados:** Em seguida, combina-se os dois CGLs preliminares. Se os níveis forem diferentes, o impacto da receita é considerado mais significativo, resultando em um ajuste na direção do CGL associado à receita.
3. **Equilíbrio Estratégico:** O peso adicional dado à receita reconhece que o faturamento da empresa geralmente captura o valor de mercado dos produtos ou serviços, o investimento em inovação, e a capacidade de influenciar o setor.
4. **Cálculo do CGL Final:** O CGL final é estabelecido com base nesta combinação ponderada, refletindo de maneira mais fidedigna a estatura corporativa global.

Tabela 3. Resultado Final do CGL

CGL (# Colaboradores)	CGL Receita	Resultado Final CGL
L7	L7	L7

L7	L8	L8
L7	L9	L8
L8	L7	L7
L8	L8	L8
L8	L9	L9
L9	L7	L8
L9	L8	L8
L9	L9	L9

2.1.4. Estrutura Hierárquica e Responsabilidades de CEOs nos Níveis CGL L7, L8 e L9

CEO CGL L7 – Empresas de Pequena Escala:

- CEOs de empresas L7 geralmente lideram organizações com receitas e número de funcionários menores.
- **Estrutura de Reporte:** Em empresas L7, é comum que o CEO tenha um envolvimento mais direto em várias áreas do negócio. As equipes são menores, e os gerentes ou chefes de departamento geralmente reportam-se diretamente ao CEO.
- **Gestão Direta:** O CEO L7 pode atuar não apenas como estrategista, mas também como executor, participando ativamente das operações do dia a dia.
- **Flexibilidade:** Esses CEOs têm a capacidade de serem ágeis, tomando decisões rápidas com uma equipe de liderança enxuta.

CEO CGL L8 – Empresas de Media Escala:

- CEOs L8 estão no comando de empresas com receitas e número de funcionários significativamente maiores do que o L7, demandando uma visão mais estratégica e menos envolvimento nas operações diárias.
- **Estrutura de Reporte:** Em organizações L8, a estrutura de reporte tende a ser mais desenvolvida, com várias camadas de gestão. Gerentes Seniores e Diretores geralmente reportam-se ao CEO.
- **Delegação e Visão:** CEOs L8 delegam mais responsabilidades operacionais, focando em estratégia, desenvolvimento empresarial e relações exteriores.
- **Alcance Estratégico:** Eles têm um papel significativo na definição da direção estratégica e na orientação do crescimento a longo prazo.

CEO CGL L9 – Grandes Corporações:

- O CEO L9 está à frente de grandes corporações, muitas vezes com presença global, liderando uma vasta equipe de funcionários e gerando receitas substanciais.
- **Estrutura de Reporte:** A estrutura de reporte é complexa, com VPs e Diretores de Divisões reportando-se ao CEO, que se concentra quase exclusivamente em liderança estratégica.
- **Distância Operacional:** CEO L9 mantém distância das operações do dia a dia, confiando em uma equipe de executivos para gerenciar funções e divisões individuais.
- **Influência e Tomada de Decisão:** CEOs de nível L9 têm uma influência significativa no setor e são responsáveis por decisões que moldam o futuro da empresa em escala global.

2.1.4.1. Estruturas de Reportes

- **L7:** Gerentes e chefes de pequenas unidades de negócios reportam diretamente ao CEO.
- **L8:** A estrutura inclui múltiplos níveis, com Gerentes e Gerentes Seniores reportando-se a Diretores que, por sua vez, reportam-se ao CEO.
- **L9:** CEOs são apoiados por VPs e/ou Diretores de Divisões. Decisões estratégicas são tomadas em conjunto com um conselho executivo ou conselho de administração.

Em todas essas estruturas, o papel do CEO é essencial para estabelecer a cultura corporativa, impulsionar o crescimento e orientar a empresa através de sua visão e liderança. À medida que o CGL aumenta, o CEO transita de uma gestão operacional para uma posição mais estratégica e influente no mercado global.

2.2. Leveling

Após a fundamentação do Comp Global Level (CGL), que estabelece uma visão macro da escala e complexidade organizacional, o próximo passo no framework da Comp envolve o "Leveling" — uma etapa crítica para a identificação de trilhas de carreira e a análise da complexidade das funções.

Na vanguarda das metodologias de estruturação organizacional, o processo de "Leveling" da Comp estabelece um novo paradigma na definição de carreiras e na análise da complexidade das funções. Enquanto abordagens tradicionais oferecem fundamentos rígidos para o alinhamento organizacional, a metodologia da Comp avança ao estruturar meticulosamente as expectativas e responsabilidades em diversos níveis de senioridade, proporcionando uma clareza e coesão sem precedentes dentro da organização.

O framework de leveling da Comp é a espinha dorsal para a gestão de carreiras, alinhando cada posição com expectativas e responsabilidades claras, que são essenciais não só para a organização interna, mas também para assegurar equidade e padronização em todas as funções. Essa estruturação detalhada é fundamental para garantir que as práticas de remuneração se mantenham competitivas e alinhadas com o mercado, cobrindo uma gama ampla de dez níveis.

Nosso sistema de leveling foi projetado para se adaptar e comparar o peso relativo das posições em ambas as trilhas de carreira — de especialistas técnicos a gestores de pessoas. Além disso, nosso modelo é flexível e inclusivo, acomodando desde organizações com estruturas lineares — onde as trajetórias profissionais progridem verticalmente — até organizações com estruturas em Y e W.

2.2.1. As quatro dimensões do Leveling

Esses níveis são baseados em quatro dimensões críticas que juntas proporcionam um sistema robusto para suportar o desenvolvimento profissional. Esta granularidade fornece diretrizes claras para desenvolvimento profissional e estabelecendo um caminho aspiracional para o progresso e evolução na carreira e assegurar:

- **Responsabilidade:** Esta dimensão aborda o espectro de obrigações que um nível carrega, como a gestão de equipes, a tomada de decisões críticas sobre recursos e o impacto sobre os resultados financeiros e operacionais. Quanto maior o nível, maior a responsabilidade, incluindo o desenvolvimento estratégico, liderança organizacional e contribuições que podem moldar a direção da empresa.
- **Complexidade / Resolução de Problemas:** Está relacionada à habilidade de navegar e solucionar desafios intrincados, variando desde questões técnicas até problemas estratégicos que afetam a organização como um todo. Profissionais em níveis superiores são esperados não só para resolver problemas complexos, mas também para prever potenciais desafios e apresentar soluções inovadoras que promovam a evolução da empresa.
- **Autonomia:** Mede o grau de independência permitido ao profissional. Em níveis mais altos, espera-se que o colaborador atue com significativa liberdade, guiando sua própria agenda e decisões sem a necessidade de supervisão. A autonomia está alinhada com a capacidade de liderança e a habilidade de conduzir projetos e equipes com pouca ou nenhuma direção externa.
- **Influência:** Avalia o alcance do impacto que um indivíduo tem sobre colegas, projetos e a organização em seu conjunto. Nos níveis mais altos, o indivíduo afeta não só o ambiente interno, mas também tem um papel significativo na influência sobre a indústria e o mercado, frequentemente sendo uma referência em sua área de atuação.

A adoção de dez níveis no nosso framework foi uma escolha estratégica para acomodar a diversidade de papéis e a profundidade de expertise dentro da organização.

A estruturação de níveis também desempenha um papel crucial na determinação da remuneração. Ela é o esqueleto que será utilizado para buscar as referências de mercado comparáveis e definir a estrutura salarial da empresa.

2.2.2. Descrição dos níveis dentro das trilhas

Dentro deste sistema, duas trilhas de carreira são delineadas: a de "Contribuidor Individual" e a de "Gestão de Pessoas". Cada trilha é projetada para refletir as diferentes perspectivas de progressão e desenvolvimento, garantindo que tanto especialistas técnicos quanto líderes de pessoas possam encontrar caminhos de evolução e progressão dentro de sua trilha, ou movimentar-se entre elas.

Cada uma destina-se a diferentes caminhos de carreira e possui critérios específicos de progressão.

Nível	Trilha Contribuidor Individual	Trilha Gestão
L09	-	C-level
L08	-	VP
L07	Expert	Diretor
L06	Especialista III	Gerente Sênior
L05	Especialista II	Gerente
L04	Especialista	Coordenador
L03	Sênior	Supervisor
L02	Pleno	-
L01	Júnior	-
L00	Assistente	-

2.2.2.1. Trilha de Gestão

A trilha de gestão de pessoas é destinada àqueles que possuem ou desejam desenvolver habilidades de liderança e gestão. Profissionais nesta trilha são responsáveis por liderar equipes, definir diretrizes e estratégias, além de garantir que os objetivos da organização sejam atingidos por meio de uma gestão eficaz.

C-level (L9, L8, ou L7):

Influência/Estratégia: Definem e conduzem a estratégia corporativa e operacional em toda a empresa, exercendo uma influência direta sobre as questões mais críticas e estratégicas.

Envolvido principalmente no desenvolvimento, evolução e aprovação da visão de longo prazo de uma função, divisão, região, ou país.

Responsabilidade: Inspira e impulsiona a visão da empresa para todos. Mantém seus liderados diretos responsáveis pela definição da estratégia funcional e execução. É um modelo para toda a empresa, exemplificam a cultura e os valores da empresa. Nível mais sênior dentro de uma organização.

Impacta diretamente o desempenho geral da organização

L08 - VP (aplicável para empresa com CGL L9):

Influência/Estratégia: Responsáveis pela definição da estratégia de unidades de negócio específicas e contribuem significativamente para a estratégia geral da empresa. São decisores finais dentro de suas áreas e colaboram com outros executivos para direcionar a empresa.

Responsabilidade: Definem a visão e estratégia para suas unidades de negócio, responsabilizando seus subordinados pela entrega e implementação das táticas. Aprovam decisões orçamentárias e de pessoal e são essenciais na formulação de políticas para suas áreas.

L07 - Diretor:

Influência/Estratégia: Define a estratégia funcional e influencia significativamente a estratégia da unidade de negócio; impacto direto no desempenho de uma função, ou unidade de negócio.

Dirige um departamento inteiro com níveis de gestão abaixo. Tomador de decisão final em sua área/departamento, e contribuem para a tomada de decisões em toda a empresa com outros líderes.

Responsabilidade: Define a direção, visão e estratégia para sua área/departamento, responsabilizando seus liderados (gerentes e líderes) pela entrega e execução. Contribui para a estratégia de outros departamentos com um impacto multifuncional. Controla os recursos e a formulação de políticas na sua área de responsabilidade, aprova decisões de pessoas e de orçamento para sua área/departamento.

Desenvolve planos departamentais incluindo prioridades de negócio, produção, operacional e/ou organizacionais.

L06 – Gerente Sênior:

Influência/Estratégia: Responsável pelos resultados de uma equipe ou múltiplas equipes representando uma atividade/unidade de negócios mais ampla. Gerando impacto direto sobre uma atividade ou unidade de negócio maior. Não é o único tomador de decisão para a estratégia de sua equipe, muitas vezes deixa a decisão final para um C-Level, ou diretor.

Responsabilidade: Estabelecer o roadmap de sua(s) equipe(s), guiado pela estratégia funcional, ou da empresa. Propõe orçamento e planejamento para suas equipes.

Adapta planos e prioridades departamentais, de modo a gerir os recursos disponíveis e desafios operacionais.

L05– Gerente:

Influência/Estratégia: Responsáveis por equipes individuais e têm responsabilidades gerenciais e estratégicas significativas. Geralmente lidera equipes em até duas disciplinas de complexidade moderada. Possui impacto direto no desenvolvimento profissional e na carreira de seus liderados. Determina as prioridades da equipe para assegurar a conclusão dos planos táticos de sua área.

Responsabilidade: Responsável pela boa execução tática de sua equipe e pelos resultados. Gerenciam as entregas da equipe, lideram o desenvolvimento de pessoal e planos de contratação. Têm menos envolvimento nas tarefas diárias e mais foco na liderança e desenvolvimento estratégico da equipe.

L04- Coordenador:

Influência/Estratégia: Coordena e supervisiona as atividades de uma uma equipe. Divide seu tempo entre a gestão de equipe e entregas. Determina as prioridades da equipe para assegurar a conclusão das tarefas operacionais.

Responsabilidade: Responsáveis pela execução tática e operacional da equipe, contribuindo para o desenvolvimento das pessoas. É possível que seja sua primeira experiência de liderança.

L03 - Supervisor:

Influência/Estratégia: Especialista técnico que supervisiona as atividades de uma equipe pequena, ou de uma equipe maior com atividades padronizadas e repetitivas. Lidera demandas diárias e operacionais.

Responsabilidade: Responsáveis pela boa execução operacional e resultados de sua equipe. Contribui para o planejamento de recursos e desenvolvimento de políticas departamentais. Responsável pelo treinamento técnico da equipe.

2.2.2.2. Trilha de Contribuidor Individual

A trilha de contribuidor individual é voltada para profissionais que ascendem profissionalmente pelo trabalho técnico ou especializado. Ela permite que os colaboradores cresçam em senioridade, experiência e impacto sem necessariamente assumir funções gerenciais. Esta trilha é essencial em empresas que necessitam valorizar o conhecimento técnico, especialização e precisam ter uma trilha para talentos que não têm aspirações, ou habilidades gerenciais, mas que são altamente e igualmente valiosos devido às suas habilidades específicas.

L07 - Expert:

Influência/Estratégia: Especialistas reconhecidos externamente por sua liderança em funções ou disciplinas estratégicas, essenciais para as diretrizes do negócio. São referências no mercado em determinado assunto/disciplina.

Nível de Autonomia: Detêm conhecimento profundo e são autoridades em suas áreas, possuindo autonomia significativa para decisões estratégicas.

Complexidade/Resolução de Problemas: Antecipam, identificam e solucionam os problemas mais complexos da organização, liderando projetos multidisciplinares e contribuindo decisivamente para a estratégia do negócio.

Responsabilidade: Influenciam a gestão e direção empresarial, participando ativamente no desenvolvimento de produtos, serviços e estratégias, com um papel crucial na inovação e crescimento da empresa.

L06 - Especialista III:

Influência/Estratégia: É um profissional altamente capacitado que serve como guia na resolução de problemas complexos em sua área de especialização, com habilidade para impactar e melhorar processos cross-funcionais na organização.

Nível de Autonomia: Com liberdade para agir dentro de sua esfera de conhecimento, o Especialista III aplica estratégias inovadoras e conceitos avançados para impulsionar o negócio, muitas vezes servindo como conselheiro para outros especialistas e para a liderança.

Complexidade/Resolução de Problemas: Resolve problemas intrincados que exigem uma compreensão profunda de várias disciplinas e tem influência significativa em processos e resultados de negócios.

Responsabilidade: Tem responsabilidade sobre projetos ou equipes de alta visibilidade e é frequentemente procurado para oferecer orientação estratégica e insights que impulsionam a organização.

L05 - Especialista II:

Influência/Estratégia: Atua como um líder estratégico dentro de domínios específicos nos objetivos e estratégia de longo prazo da empresa. Toma e auxilia nas decisões críticas ao mesmo tempo em que estabelece um alto padrão de qualidade para toda a empresa. É reconhecido como referência técnica dentro da organização e possui experiência aprofundada e/ou ampla na sua própria disciplina e amplo conhecimento.

Nível de Autonomia: Liberdade de tomada de decisões em projetos, associa-se com outros líderes seniores para fornecer proativamente sua contribuição estratégica dentro de sua área de especialidade. Pode liderar equipes funcionais ou projetos.

Complexidade e resolução de problemas: Define e prioriza projetos estratégicos de alta complexidade para os quais eles estarão seguindo marcos importantes e serão consultados como especialistas. Resolve problemas complexos que têm um amplo impacto no negócio.

L04 - Especialista:

Influência/Estratégia: Associa-se aos líderes seniores para ter um impacto estratégico em diversas áreas da empresa e é considerado um tomador de decisões sobre seu escopo de especialização.

Nível de Autonomia: Liberdade de tomada de decisão, e identificado como um especialista no assunto através de toda a organização sobre seu escopo de especialização. Pode liderar equipes funcionais ou projetos de complexidade baixa, ou moderada. Trabalha de forma independente, com orientação apenas nas situações mais complexas.

Complexidade e resolução de problemas: Resolve problemas complexos; assume uma perspectiva bem ampla para identificar soluções e possui tarefas complexas que fazem parte de um grande projeto, ou lidera projetos de médio porte.

L03 - Sênior

Influência: Trabalha com colegas de diferentes funções e equipe de liderança, e tem impacto em diferentes departamentos. Muitas vezes tem um papel de mentor (não líder) para pessoas mais juniores na empresa. E atua como um recurso para colegas com menor experiência.

Nível de Autonomia: Autônomo em seu escopo, requer uma supervisão leve ou experiência técnica para validação.

Complexidade e resolução de problemas: Resolve tarefas complexas que fazem parte de um grande projeto, ou liderar pequenos projetos por conta própria. Pode liderar projetos ou etapas de projeto dentro de um projeto mais amplo ou ser responsável pelas atividades ou objetivos contínuos.

Utiliza as melhores práticas e o conhecimento de questões internas ou externas do negócio para melhorar produtos, serviços ou processos.

L02 - Pleno

Escopo da Influência: Trabalha dentro de sua própria equipe, ocasionalmente interage com outros times e têm impacto apenas em sua própria disciplina. Contribui para a melhoria dos processos e já pode orientar profissionais menos experientes.

Nível de Autonomia: Ainda depende de mais pessoas de alto nível para decisões de impacto/complexidade. Recebe instruções gerais sobre os projetos a serem

realizados. Ocasionalmente lidera o trabalho de equipes de projetos pequenos; oferece orientação informal à equipe júnior. Trabalha com orientação mínima.

Complexidade e resolução de problemas: Contribuem para grandes projetos, e são proativos em trabalhar em direção a melhorias/resultados macros. Tipicamente resolve problemas utilizando soluções existentes.

L01 – Júnior

Escopo da Influência: Trabalha dentro de sua equipe e tem um impacto direto sobre si mesmo.

Nível de Autonomia: Autonomia limitada, recebe instruções detalhadas sobre suas tarefas com orientação e resultados específicos. Exige a supervisão de mais pares seniores ou gerentes. Não tem autonomia para agir fora dos procedimentos estabelecidos quando desempenhando tarefas estruturadas.

Complexidade e resolução de problemas: Usa ferramentas/processos existentes para resolver tarefas/questões a eles atribuídas. Utiliza procedimentos existentes para resolver problemas gerais ou de rotina.

L00 – Assistente

Escopo da Influência: Posição de nível de entrada com pouco ou nenhum treinamento ou experiência de trabalho anterior relevante. Trabalha dentro de sua própria equipe e tem apenas um impacto direto em suas próprias tarefas.

Nível de Autonomia: Autonomia muito limitada, recebe instruções específicas sobre uma tarefa após a outra. Exige supervisão diária de um colega ou líder mais experiente

Complexidade e resolução de problemas: Adquire competências básicas para desempenhar tarefas rotineiras. Aprende e descobre sobre ferramentas e processos existentes para aplicá-las juntamente com seus conhecimentos acadêmicos para realizar tarefas simples.

3. Discipline Match

No coração da metodologia da Comp, o "Discipline Match" representa uma etapa crucial, dedicada à categorização precisa das funções específicas dentro das organizações. Este processo, comparável à correspondência de funções vistas em

metodologias tradicionais, vai além ao detalhar como competências e especializações são meticulosamente alinhadas ao sistema de leveling da Comp, assegurando avaliações precisas e relevantes tanto para a organização quanto para o mercado.

O catálogo reflete uma compreensão profunda da evolução das funções e das necessidades das empresas, garantindo que a metodologia permaneça relevante e aplicável a uma ampla gama de disciplinas. A precisão na categorização das funções e disciplinas garante que as avaliações sejam diretamente comparáveis às tendências do mercado.

Nosso catálogo é dividido em Funções (ou famílias) e Disciplinas.

Funções (ou Família): São categorias amplas que agrupam disciplinas específicas sob um guarda-chuva comum, baseando-se na similaridade das tarefas realizadas, na natureza do trabalho e nas habilidades necessárias para desempenhar essas funções.

Disciplinas: Disciplinas são categorias mais específicas que se enquadram dentro de funções, representando áreas de especialização detalhadas e competências particulares necessárias para a execução de tarefas específicas. Cada disciplina é definida por um conjunto único de habilidades, conhecimentos, práticas e responsabilidades que distinguem um papel profissional dentro de uma organização. Elas são fundamentais para a estruturação de equipes, o desenvolvimento de talentos e a implementação de estratégias de remuneração alinhadas com o mercado.

Por exemplo, a família "Engineering" pode incluir disciplinas como "Software Engineering", "Data Engineering", e "DevOps Engineering".

No [Anexo I](#) você encontra a relação completa do catálogo atual da Comp (arquivo detalhado).

4. Gestão de carreira pela metodologia Comp

[Lançamento em Breve!]

5. Metodologia Estatística

Ponderações por organizações: uma média é calculada para cada organização para cada elemento de remuneração e escopo; e posteriormente as medidas estatísticas são calculadas a partir destas médias. As estatísticas por organização ponderam a informação de cada participante para que uma grande empresa não tenha prevalência estatística a ponto de enviesar os dados de forma desproporcional, uma só empresa é limitada a ter a representatividade de no máximo 20% dos dados amostrais de funcionários em uma determinada combinação de filtro, cargo e nível.

(i*) Percentis

Por mais que os percentis não sejam um filtro eles segmentam os dados por quatro percentis, 25°, 50°, 75° e 90°. Cada quartil nada mais é do que uma segmentação dos dados por suas respectivas localizações (hierárquica) na amostra total dos dados. O percentil 75°, por exemplo, é o valor acima de três quartos dos valores e abaixo de um quarto dos valores do banco (referente à busca em questão no caso). Outro exemplo é que se o resultado de uma busca de salário base no percentil 75° resulta em R \$10,000, isso significa que 75% dos valores de salário daquela respectiva amostra é menor que R \$10,000.

Vamos entender um pouco melhor cada medida estatística:

90° Percentil, ou 4° Quartil

Indica o resultado obtido primeiro organizando os dados coletados em ordem de magnitude do menor para o maior, e então selecionando o valor que separa a amostra de tal forma que 10% dos salários reportados são superiores a este valor e 90% inferiores.

75° Percentil, ou 3° Quartil

Indica o resultado obtido primeiro organizando os dados coletados em ordem de magnitude do menor para o maior, e então selecionando o valor que separa a amostra de tal forma que 25% dos salários reportados são superiores a este valor e 75% inferior.

Mediana, 50° Percentil, ou 2° Quartil

Indica o resultado obtido primeiro organizando os dados coletados em ordem de magnitude do menor para o maior, e então selecionando o valor que separa a amostra de tal forma que 50% dos salários reportados são superiores a este valor e 50% inferiores.

25° Percentil, ou 1° Quartil

Indica o resultado obtido primeiro organizando os dados coletados em ordem de magnitude do menor para o maior, e então selecionando o valor que separa a amostra de tal forma que 75% dos salários reportados são superiores a este valor e 25% inferiores.

Confiança dos Dados

Levamos muito a sério a relevância dos benchmarks de remuneração que mostramos na plataforma, por isso apenas mostramos dados quando temos confiança de sua relevância. Isso acontece quando temos ao menos dados de determinada combinação de filtros de 7 ou mais empresas distintas, com 15 incumbentes (dados de colaboradores reportados na posição) Caso o número for inferior a esse, mostraremos um erro e pediremos para você fazer uma busca mais abrangente.

Anexo I

Código - Função | Disciplina

- ADO1 - Administration | Administration Generalist
- ADO2 - Administration | Executive Assistant
- ADO3 - Administration | Office Manager
- BA01 - Business Analysis | Business Analyst
- BA02 - Business Analysis | Data Analyst
- CS01 - Customer Service | Customer Experience
- CS02 - Customer Service | Customer Support
- CS03 - Customer Service | Technical Customer Support
- CS04 - Customer Service | Technical Integration
- DT01 - Data | Data Governance
- DT02 - Data | Data Science
- DT03 - Data | DBA
- DS01 - Design | Copywriter
- DS02 - Design | Graphic Design
- DS03 - Design | Instructional Design
- DS04 - Design | Product Design
- DS05 - Design | UX Research
- EN01 - Engineering | Analytics Engineering
- EN02 - Engineering | Data Engineering
- EN03 - Engineering | DevOps Engineering
- EN04 - Engineering | Game Engineering
- EN05 - Engineering | Machine Learning Engineering
- EN06 - Engineering | Software Engineering
- EN07 - Engineering | Test Automation Engineering
- SPO1 - Estratégia & Planejamento | Strategic Planning
- EX01 - Executive | Chief Executive Officer
- FNO1 - Finance | Accounting
- FNO2 - Finance | Contas a Pagar e Receber
- FNO3 - Finance | Corporate Development
- FNO4 - Finance | Finance Generalist

- FN05 – Finance | FP&A
- FN06 – Finance | Investors Relation
- FN07 – Finance | Pricing
- FN08 – Finance | Procurement
- FN09 – Finance | Treasury
- HR01 – Human Resources | Compensation & Benefits
- HR02 – Human Resources | Culture
- HR03 – Human Resources | Diversity & Inclusion
- HR04 – Human Resources | Employer Branding
- HR05 – Human Resources | HR Generalist
- HR06 – Human Resources | HRBP
- HR07 – Human Resources | Internal Communication
- HR08 – Human Resources | Learning & development
- HR09 – Human Resources | Payroll
- HR10 – Human Resources | People Analytics
- HR11 – Human Resources | People Operations
- HR12 – Human Resources | Talent Acquisition
- IT01 – IT | Information Security
- IT02 – IT | Information Technology Generalist
- IT03 – IT | Information Technology Support
- IT04 – IT | Information Technology Systems
- LG01 – Legal | Lawyer
- LG02 – Legal | Legal Generalist
- LG03 – Legal | Paralegal
- LO01 – Logistics | Logistics
- MK01 – Marketing | Brand Marketing
- MK02 – Marketing | Communications and PR Marketing
- MK03 – Marketing | Community Marketing
- MK04 – Marketing | Content Marketing
- MK05 – Marketing | CRM (Customer Relationship Manager)
- MK06 – Marketing | Growth Marketing
- MK07 – Marketing | Market Intelligence
- MK08 – Marketing | Marketing Generalist
- MK09 – Marketing | Performance Marketing
- MK10 – Marketing | Product Marketing

- MK11 – Marketing | SEO Analysis
- MK12 – Marketing | Social Media
- NF01 – Não Encontrado (adicione nas observações) | Não Encontrado (adicione nas observações)
- OP01 – Operations | Business Operations
- OP02 – Operations | General Manager
- OP03 – Operations | Process Efficiency
- OP04 – Operations | Quality Control Analyst
- OT01 – Other | Driver
- OT02 – Other | Healthcare Professional
- OT03 – Other | Lojista
- OT04 – Other | Tech Professor
- PD01 – Product | Product Generalist
- PD02 – Product | Product Management
- PD03 – Product | Product Management – Non-Software
- PD04 – Product | Project Management
- RC01 – Risk & Compliance | Compliance
- RC02 – Risk & Compliance | Credit Risk
- RC03 – Risk & Compliance | Operational Risk
- RC04 – Risk & Compliance | Risk & Compliance
- SL01 – Sales | Account Manager
- SL02 – Sales | Business Development
- SL03 – Sales | Pre-Sales
- SL04 – Sales | Sales Efficiency / Sales Enablement
- SL05 – Sales | Sales Executive (AE)
- SL06 – Sales | Sales Generalist
- SL07 – Sales | Sales Operations
- SL08 – Sales | SDR