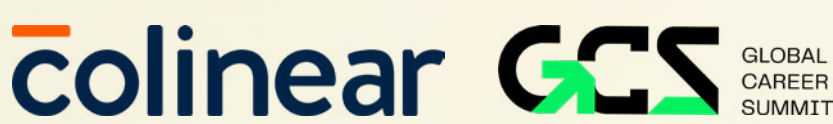




Em parceria



Manual da Negociação Salarial pra Gringa

Como chegar na conversa de
salário com uma empresa
estrangeira sabendo **o seu
mínimo, o seu teto e o que
pedir além do dinheiro.**

Antes de começar:

um combinado entre a gente

Tudo o que você vai ler aqui é uma visão pessoal, construída com base na minha experiência contratando e acompanhando profissionais brasileiros no mercado internacional e em dados de pesquisas públicas e de eventos como o Global Career Summit. Não é aconselhamento financeiro, jurídico ou contábil.

O mercado muda o tempo todo: câmbio oscila, faixas salariais sobem e descem, o que era regra ano passado pode não ser mais hoje. Use este material como ponto de partida, sempre busque referências atualizadas e, principalmente, converse com profissionais de contabilidade antes de tomar decisões que envolvam o seu dinheiro.

Combinado? Então vamos lá.

Leandro Baptista.



Por que esse assunto trava tanta gente?

Por que esse assunto trava tanta gente?

De tudo que envolve conquistar uma vaga no exterior, a negociação salarial costuma ser o momento de mais tensão. E faz sentido: você está negociando em outra língua, em outra moeda, com regras de contratação diferentes das que você conhece, e com medo de pedir demais (e perder a vaga) ou pedir de menos (e deixar dinheiro na mesa por anos).

A boa notícia: dá pra tirar boa parte dessa ansiedade da equação com preparação. A lógica deste manual é simples e tem três movimentos:

- 1 Descobrir o seu mínimo:** abaixo de quanto não vale a pena aceitar.
- 2 Descobrir o seu teto realista:** o que o mercado está pagando para o seu perfil.
- 3 Negociar o pacote completo:** porque salário é só uma parte da proposta.

PASSO 1:

Conheça o seu mínimo

Antes de sonhar com o teto, você precisa saber qual é o seu chão. A pergunta é: **quanto eu preciso ganhar no exterior para não sair perdendo em relação ao que tenho hoje?**

E aqui entra o primeiro detalhe que muita gente descobre tarde demais.

Você provavelmente vai ser “contractor”

Na grande maioria dos casos, empresas estrangeiras contratam brasileiros como **contractors**: prestadores de serviço independentes. Pensa nisso como um “PJ para o exterior”. Ou seja, você não vai ter carteira assinada, 13º, FGTS, férias garantidas por lei ou os outros direitos do regime CLT.

Isso não é necessariamente ruim (os salários costumam compensar), mas muda completamente a matemática. Comparar o salário CLT de hoje com uma oferta em dólar, número contra número, é comparar coisas diferentes.

A conta que você precisa fazer

Para chegar no seu mínimo de verdade, o caminho é:

- 1 Converter o seu salário CLT atual para o equivalente PJ.** Some tudo o que o CLT te dá além do salário base: 13º, férias remuneradas com o terço, FGTS, plano de saúde, vales. Esse pacote todo é o que a oferta gringa precisa cobrir.
- 2 Descontar o que você vai pagar do outro lado.** Como contractor, saem do seu bolso os impostos da sua PJ, a contabilidade, e possivelmente o plano de saúde e a sua reserva para férias.
- 3 Considerar taxas e câmbio.** Cada transferência internacional tem custo, e o dólar varia. Vale trabalhar com um câmbio conservador na sua conta, e não com o dólar do melhor dia do ano.



Parece complicado? É menos difícil do que parece, e você **não precisa fazer isso na mão**:



A [calculadora PJ x CLT](#) da Husky faz essa conversão de forma rápida e assíncrona, ótima para uma primeira noção.



Para algo personalizado para o seu caso, vale trocar uma ideia com o pessoal da **Colinear**, uma contabilidade especializada em quem trabalha para o exterior. Eles fazem essa análise de forma 100% gratuita, e ter esse número validado por quem entende faz toda a diferença na hora de negociar.

Com o seu mínimo definido, você já tem metade da segurança que precisa: nenhuma proposta abaixo desse número merece um “sim”, por mais bonito que o logo da empresa seja.



Do valor da proposta ao que realmente fica no seu bolso

Tem uma conta que vale fazer antes mesmo de responder à pretensão salarial: quanto daquela proposta vai efetivamente ficar disponível para você?

Se uma empresa oferece US\$ 4.000 por mês, por exemplo, não basta converter esse valor para reais. Como PJ, você terá uma estrutura tributária por trás desse recebimento, e fatores como atividade exercida, regime tributário, faturamento e forma de retirada dos recursos podem mudar o resultado.

Por isso, ao calcular o seu mínimo, tente pensar em três números diferentes: quanto a empresa vai pagar, quanto sua empresa terá de custos e impostos e quanto efetivamente ficará disponível para você depois de considerar os custos da operação.

Essa terceira informação é especialmente importante na negociação. Afinal, duas propostas com valores brutos parecidos podem representar resultados líquidos diferentes dependendo da estrutura utilizada.

Quer ter uma primeira estimativa antes de negociar?
Simule quanto você pagaria de impostos como PJ.

PASSO 2:

Conheça o seu teto

(o que o mercado está pagando)

Agora vamos para a parte boa: entender quanto dá pra buscar.

Onde pesquisar

A primeira dica é criar o hábito de acompanhar pesquisas salariais do mercado brasileiro que olham para quem trabalha pra fora. Uma referência que recomendamos acompanhar todo ano é a [Pesquisa da Código Fonte TV](#), que reúne milhares de respostas e traz recortes por senioridade, tecnologia e localização, incluindo quem atua para o exterior.

A tabela de referência (rule of thumb)

Cruzando o que observamos no mercado em pesquisas como essa com dados coletados pela Husky e pelo Global Career Summit ao longo dos últimos anos, montamos uma tabela de referência. Uma “regra de bolso” mesmo: serve para balizar a sua expectativa, não para cravar o valor da sua proposta.

Valores em **dólares americanos (USD)** por mês,
no modelo contractor:

Senioridade	Faixa de referência
Júnior (até 3 anos de experiência)	US\$ 2.000 a 2.500
Pleno (3 a 6 anos)	US\$ 3.000 a 4.500
Sênior (6 a 8 anos)	US\$ 4.000 a 5.500
Sênior+ / Especialista / Staff (8+ anos)	US\$ 5.000 a 6.500

E a área de atuação desloca você dentro dessas faixas. A matriz abaixo mostra as **medianas de referência por área e senioridade** (USD/mês, modelo contractor). Onde a amostra era pequena demais para um número confiável, preferimos deixar “n/d” a publicar um valor frágil:

Área	Júnior (0 a 3)	Pleno (3 a 6)	Sênior (6 a 8)	Sênior+ (8+)
Backend (Java, .NET, Node, PHP)	2.000	3.600	4.000	5.000
Frontend / Fullstack	2.000	3.000	n/d	4.500
Dados (Analytics, Engineering, Science)	2.500	4.000	5.750	5.000
DevOps / Cloud	2.500	3.700	5.500	5.750
Produto	4.250*	4.000	5.000	5.750
Design (UX/UI, Gráfico)	3.000	3.000	3.900	n/d
Marketing	2.250	2.500	3.000	3.500

*O valor de Produto júnior tende a refletir profissionais em transição de carreira, que chegam com anos de bagagem de outras áreas. Se você é júnior “de verdade” em tudo, calibre a expectativa mais para baixo.

Algumas áreas ficaram de fora da matriz por amostra insuficiente (IA/ML, Segurança, Mobile, QA e Salesforce), mas dá pra registrar: no nível pleno, IA/ML apareceu negociando na casa dos **US\$ 4.500**, junto com o topo da tabela. Área aquecida é isso.

A leitura geral que fica: Dados, DevOps/Cloud, IA/ML e Produto negociam no teto das faixas; Backend, Frontend e Fullstack são a própria mediana do mercado; Design e Marketing negociam mais perto do piso e com teto mais baixo.

Duas heurísticas de bolso que ajudam a montar a sua expectativa:



Cada salto de senioridade costuma valer algo entre **40% e 60% de aumento** na remuneração.



Estar numa área aquecida costuma valer **20% a 30% a mais** dentro do mesmo nível.



Importante, de verdade: cada empresa é uma empresa, cada carreira é uma carreira. Esses números vêm de medianas de mercado num momento específico, e o mercado se move. Empresa dos EUA paga diferente de empresa de Portugal, startup paga diferente de consultoria, e o seu histórico específico pode te colocar acima ou abaixo de qualquer tabela. Use isso como base, nunca como teto autoimposto nem como promessa.

A armadilha do Glassdoor

Um erro clássico: pesquisar a empresa no Glassdoor (ou similares) e ancorar a expectativa nos salários que aparecem lá.

O problema é que esses valores geralmente refletem o que a empresa paga para **quem trabalha no país de origem dela**, com custo de vida local, impostos locais e pacote de benefícios local. Para contratações remotas no Brasil, é comum a oferta vir abaixo daquilo. Não é (necessariamente) má fé: é outro modelo de contratação, outro mercado.

Serve como referência de contexto? Serve. Como âncora da sua negociação? Cuidado.

Cuidado com as taxas

Quando o assunto é receber do exterior, cada ponto percentual importa. Uma taxa de 1% a mais na conversão parece pouco, mas em um salário de US\$ 4.000 por mês são centenas de dólares por ano saindo do seu bolso, todo ano.

Por isso, compare bem as opções de recebimento e as taxas envolvidas antes de escolher por onde receber. É exatamente esse problema que a Husky resolve: recebimento do exterior com taxas competitivas e sem burocracia.

PASSO 3:

Negocie o pacote, não só o número

Salário é a parte mais visível da proposta, mas está longe de ser a única. Saber o que é comum (e o que é raro) nas vagas internacionais te dá repertório para negociar melhor.

Plano de saúde: conte que é por sua conta

Diferente do padrão brasileiro, **plano de saúde é raro** em contratos de contractor. A recomendação prática: já inclua o custo de um bom plano na sua conta do mínimo (lá do Passo 1) e, se quiser, use isso como argumento na negociação (“como contractor eu arco com meu plano de saúde, por isso meu número considera esse custo”).

Férias remuneradas: aqui tem jogo

Férias pagas, por outro lado, são bem comuns, mesmo para contractors. E aqui costuma rolar um cabo de guerra: a empresa vai tentar puxar para baixo, você deve puxar para cima. O que vemos de praxe no mercado é algo entre **15 dias (mínimo aceitável) e 30 dias (ótimo cenário)** de férias remuneradas por ano.

Se a proposta vier sem férias pagas, esse é um ponto legítimo e esperado de negociação.

Sick leave: a proteção que muita gente esquece

Algumas empresas descontam dia não trabalhado, o que significa que ficar doente vira prejuízo direto. Fique de olho se o contrato prevê paid sick leave (dias de afastamento por doença remunerados), de preferência sem limite rígido. Isso te protege exatamente nos momentos em que você está mais vulnerável.

Benefícios que existem por aí (mas não são padrão)

Além dos itens acima, algumas empresas oferecem benefícios por conta própria. Não vale chegar exigindo, mas é bom saber que existem, até para reconhecer uma proposta acima da média:

-  Bônus de contratação (signing bonus)
-  Bônus de performance
-  Paid wedding day (dia de casamento remunerado)
-  Paid birthday (aniversário de folga, remunerado)
-  Paid moving day (dia de mudança remunerado)

E um ponto prático que agrada muita gente: é bastante comum a empresa enviar o equipamento de trabalho (notebook, monitor, periféricos) para a sua casa. Se a vaga exigir que você use equipamento próprio, isso também é custo seu e pode entrar na conta.

Coloque na conta o que antes estava escondido no salário

Quando você vira contractor, alguns custos que antes eram responsabilidade da empresa passam a fazer parte do seu próprio planejamento.

Se não houver férias remuneradas, por exemplo, você pode precisar construir uma reserva para conseguir parar por algumas semanas sem comprometer sua renda. Se não houver plano de saúde, esse custo também precisa entrar no orçamento. O mesmo raciocínio vale para equipamentos, períodos entre contratos e outras despesas.

Por isso, uma boa proposta não deve funcionar apenas no papel. Ela precisa funcionar também no seu planejamento financeiro.

Uma prática simples é separar o dinheiro que entra na PJ em diferentes objetivos: impostos, custos da empresa, reservas e valor disponível para sua vida pessoal.

Isso ajuda a evitar uma das armadilhas de ganhar em moeda forte: aumentar o faturamento sem necessariamente construir uma vida financeira mais organizada.

A Husky no dia a dia de quem trabalha para o exterior

Depois de fechar essa conta, existe uma etapa que costuma ficar em segundo plano: como esse dinheiro chega até você, e quanto dele permanece disponível no fim do mês.

A Husky foi criada para essa parte do processo: receber pagamentos do exterior direto na sua conta no Brasil, sem spread bancário nem taxas escondidas, com conversão feita pelo dólar comercial.

Como funciona, na prática:

- 1 Crie a sua conta.** É possível abrir uma Conta na Husky em poucos minutos.
- 2 Informe seus dados bancários da Husky para quem vai te pagar.** No painel da conta você tem acesso a IBAN, código SWIFT, nome do banco e demais informações necessárias.
- 3 Aguarde a chegada do pagamento.** Depois que a empresa estrangeira faz a transferência internacional (SWIFT), o prazo costuma ser de 1 a 2 dias úteis, podendo chegar a até 5 dias úteis em casos como feriado no país de origem.

4 Receba o aviso de pagamento. Assim que o pagamento chega, você recebe um e-mail avisando.

5 O valor cai na sua conta bancária no Brasil até o próximo dia útil após o saque, sempre na sua titularidade (CPF, se pessoa física; CNPJ, se pessoa jurídica).

Além do recebimento em si, a conta Husky inclui:



Alerta do dólar: para saber quando a cotação sobe e ajustar o momento do seu saque.



Invoices facilitadas: para solicitar pagamentos por prestação de serviço com poucos cliques.



Suporte em português: especializado em recebimento em dólar, o que evita boa parte da fricção de lidar com esse processo sozinho, em outra língua.



Benefícios do Nomad Pass: ao receber com a gente, você soma pontos no programa de fidelidade da Nomad, destravando vantagens como spread reduzido e acesso ao Nomad Lounge (saiba mais em: husky.io/vantagens-nomad).

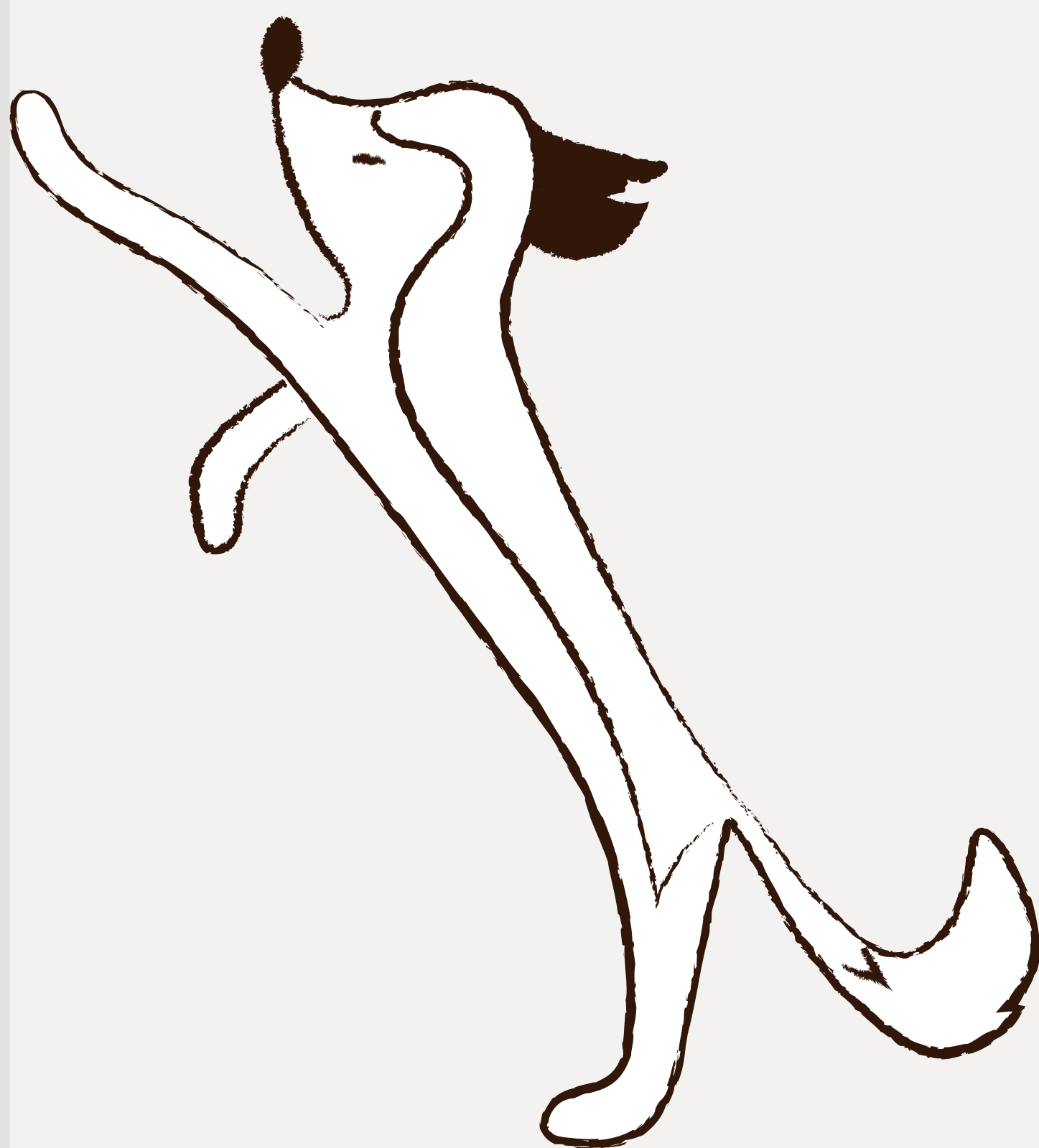
Como vimos no Passo 2, um ponto percentual a mais de taxa representa centenas de dólares por ano em um salário de alguns milhares de dólares mensais. É esse tipo de custo que a transparência no câmbio ajuda a reduzir.

Bem-estar como parte do pacote

Recebendo seu salário da gringa com a Husky, há também um benefício que vale considerar na hora de avaliar a proposta como um todo: clientes Husky que transacionam a partir de US\$ 7.000 em um período de 60 dias desbloqueiam acesso ao Wellhub, a maior plataforma de bem-estar do Brasil, com academias, estúdios e aplicativos de saúde mental e nutrição em um único cadastro.

Como vimos no Passo 3, plano de saúde geralmente fica por conta do próprio contractor, e bem-estar em geral não costuma vir incluído na proposta da empresa contratante. Esse é um benefício que pode ajudar a preencher parte dessa lacuna, dentro dos critérios de elegibilidade.

Crie sua conta Husky



A estrutura que você vai precisar: **PJ e contabilidade**



Para receber do exterior como contractor, no geral você vai precisar de um CNPJ ativo. Receber como pessoa física até é possível em alguns cenários, mas normalmente a carga de impostos fica bem mais pesada, o que corrói exatamente o ganho que te levou pra gringa.

Por isso, a dica de ouro: tenha uma **contabilidade especializada desde o dia zero**, antes mesmo de assinar o contrato. O enquadramento certo da sua PJ muda quanto sobra no seu bolso todo mês, e errar isso no começo custa caro depois.

A nossa indicação aqui, de novo, é a **Colinear**: contabilidade focada em quem trabalha para o exterior, que entende as particularidades desse modelo e faz uma primeira análise gratuita do seu caso.

E vale reforçar: regras tributárias mudam e cada situação é única. Nada substitui a orientação de um contador olhando para o seu caso específico.

O que acontece depois que você aceita a proposta?

Se você decidiu seguir com a oportunidade, existe uma etapa prática entre o “aceito” e o primeiro pagamento.

É preciso garantir que a estrutura utilizada para prestar o serviço esteja adequada à sua realidade: atividade da empresa, enquadramento tributário, emissão de notas fiscais, impostos, recebimentos do exterior e retirada dos recursos da PJ.

E essa estrutura não precisa ser pensada apenas depois da contratação. Se você ainda estiver negociando, entender antecipadamente quanto pagará de impostos e quais serão os custos da sua operação ajuda a avaliar melhor a proposta e até a definir sua pretensão salarial.

É justamente nesse ponto que a Colinear atua. Uma contabilidade especializada em profissionais brasileiros que trabalham para empresas do exterior, cuidando da estrutura necessária para que você possa receber e trabalhar de forma organizada, da abertura da empresa à rotina contábil, fiscal e financeira.



Antes de aceitar a proposta, descubra como ela ficaria na prática para você.

Simule seus impostos como PJ ou converse com um especialista da Colinear para analisar o seu caso.

Faça uma simulação gratuita com o time da Colinear: colinear.com.br

“Qual a sua pretensão salarial?”: como responder

Chegou a pergunta que todo mundo teme. E aqui vale separar dois cenários.

O jogo das empresas grandes

Muita gente reclama de processos que já pedem a pretensão salarial logo na primeira conversa. Para algumas empresas, principalmente as consultorias maiores, informar esse número é praticamente obrigatório: sem ele, o processo não anda. Ou seja, para entrar no jogo delas, é preciso seguir as regras delas.

Nesse cenário, a sua melhor defesa é chegar com a lição de casa feita: o seu mínimo calculado (Passo 1) e a sua faixa de mercado (Passo 2). Assim você dá um número com segurança, nem baixo demais, nem fora da realidade.

O hack para empresas menores (use por sua conta e risco)

Para empresas menores e startups, existe uma jogada possível. Ela é arriscada, então decida conscientemente se vale para o seu caso.

A ideia é responder com sinceridade algo como: “A conversão de moeda e a burocracia de recebimento internacional ainda são novidade pra mim, então eu não saberia precificar com justiça o meu trabalho no mercado internacional. Vocês poderiam compartilhar o budget da vaga? Assim eu levo para a minha contabilidade e avalio a proposta com responsabilidade.”

Quando funciona, você inverte a âncora: em vez de você dar o primeiro número, a empresa revela o orçamento dela, que às vezes é maior do que você pediria.

Mas seja honesto consigo: **isso pode ser um dealbreaker**. Algumas empresas simplesmente não seguem com candidatos que não informam pretensão. Se a vaga é prioridade pra você, talvez não seja a hora de testar essa carta.



Resumindo o plano de jogo

Se você levar só uma coisa deste manual, que seja esta sequência:

- 1 Calcule o seu mínimo convertendo seu CLT para o mundo contractor, com ajuda da calculadora da Husky e de uma contabilidade especializada como a Colinear.
- 2 Pesquise o seu teto em fontes atualizadas e use a nossa tabela de referência como baliza, nunca como verdade absoluta.
- 3 Negocie o pacote completo: férias remuneradas, sick leave, equipamento, e precifique o que não vem (como plano de saúde).
- 4 Estruture a sua PJ desde o dia zero, com orientação profissional.
- 5 Responda a pergunta da pretensão com estratégia, sabendo quando dar o número e quando (com risco calculado) pedir o budget.

Negociar salário pra gringa não precisa ser um salto no escuro. Com o mínimo e o teto na mão, você entra na conversa sabendo exatamente onde está pisando, e essa segurança, acredite, os recrutadores percebem do outro lado.

Boa negociação. E bom trampo na gringa!



Husky
by Nomad