

## O QUE É O FAST FACTS?

O Fast Facts é uma publicação semestral da Assetz Expert Recruitment sobre como o mercado de recrutamento e seleção para os profissionais de Finanças se comportou nos últimos seis meses. No relatório, avaliamos os dados provenientes de nossos processos, das empresas que contrataram, dos candidatos contratados e de remuneração e analisamos as tendências e as perspectivas do mercado para o próximo semestre.

Esta edição abrange os dados do dia 01/01/2020 ao dia 30/06/2020.

## HIGHLIGHTS

**100%**

dos candidatos que tiveram uma movimentação com *Upgrade* de cargo possuíam algum tipo de educação continuada (Pós-Graduação, Mestrado e/ou Doutorado).

**18%**

das empresas contratantes estrangeiras estão localizadas fora do estado de São Paulo.

**58%**

das empresas contratantes brasileiras exigiram um nível avançado ou fluente de proficiência em inglês como requisito obrigatório.

**46%**

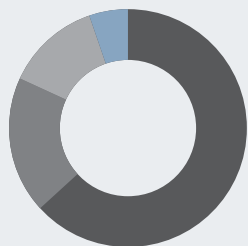
das contratações realizadas por empresas estrangeiras ocorreram em virtude de um *turnover* voluntário.

**18%**

das contratações em empresas estrangeiras aconteceram por causa de movimentações internas.

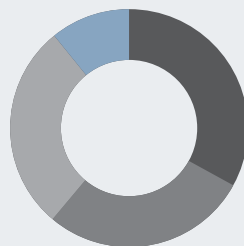
## FAST FACTS | PROCESSOS SELETIVOS

### SENIORIDADE



**63%** GERÊNCIA  
**19%** GERÊNCIA SÊNIOR  
**13%** COORDENAÇÃO  
**5%** DIRETORIA

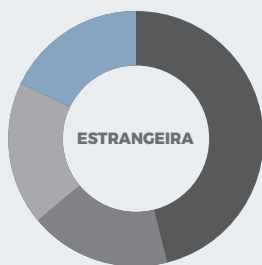
### MOTIVO DA CONTRATAÇÃO



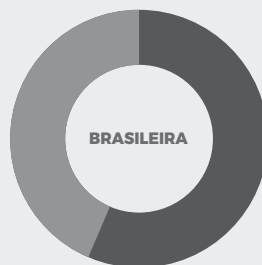
**33%** SUBSTITUIÇÃO (DESLIGAMENTO)  
**28%** NOVA POSIÇÃO  
**28%** SUBSTITUIÇÃO (SAÍDA VOLUNTÁRIA)  
**11%** SUBSTITUIÇÃO (MOVIMENTAÇÃO INTERNA)

### MOTIVO DA CONTRATAÇÃO POR NACIONALIDADE DA EMPRESA

Os gráficos representam os motivos pelos quais houve a contratação de acordo com a nacionalidade da empresa.



**46%** SUBSTITUIÇÃO (SAÍDA VOLUNTÁRIA)  
**18%** NOVA POSIÇÃO  
**18%** SUBSTITUIÇÃO (DESLIGAMENTO)  
**18%** SUBSTITUIÇÃO (MOVIMENTAÇÃO INTERNA)



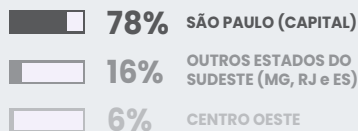
**57%** SUBSTITUIÇÃO (DESLIGAMENTO)  
**43%** NOVA POSIÇÃO

# FAST FACTS

# RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

**assetz**  
Expert Recruitment

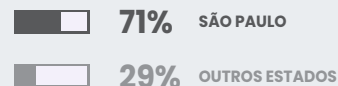
## LOCALIZAÇÃO



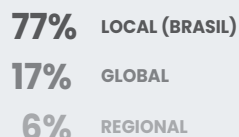
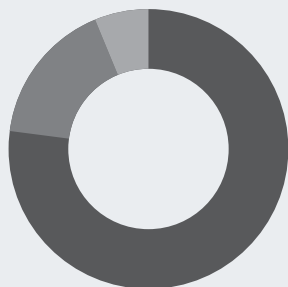
## LOCALIZAÇÃO DAS EMPRESAS ESTRANGEIRAS



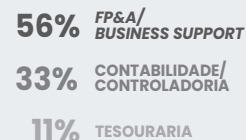
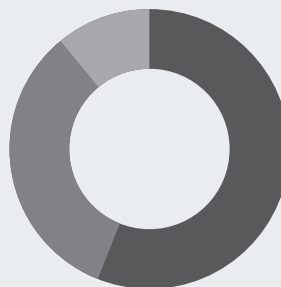
## LOCALIZAÇÃO DAS EMPRESAS BRASILEIRAS



## ESCOPO

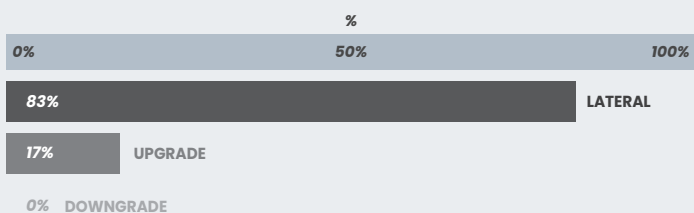


## DISCIPLINAS DE FINANÇAS MAIS DEMANDADAS

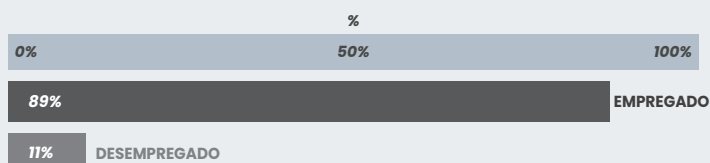


## TIPOS DE MOVIMENTAÇÃO

Considera-se uma movimentação "Lateral" quando houve uma mudança de emprego para cargos do mesmo nível de senioridade, "Upgrade" quando houve uma promoção de cargo e "Downgrade" quando o candidato foi contratado com cargo de senioridade inferior ao último que ocupou.

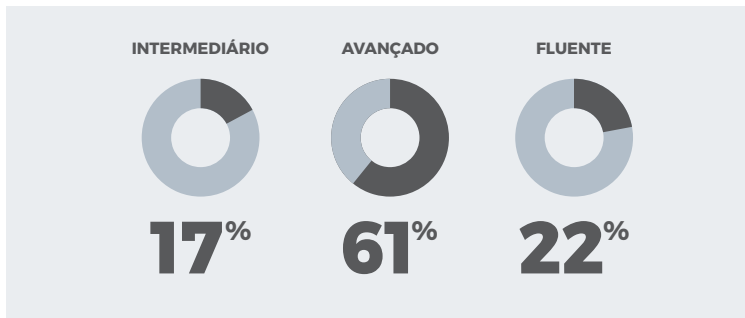


## SITUAÇÃO ANTES DA RECOLOCAÇÃO



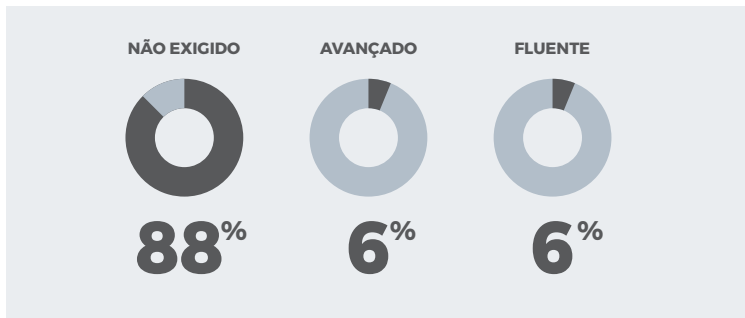
## NÍVEL DO INGLÊS EXIGIDO

Considera-se "Exigido" quando a empresa elenca o idioma como um requisito eliminatório para a vaga.



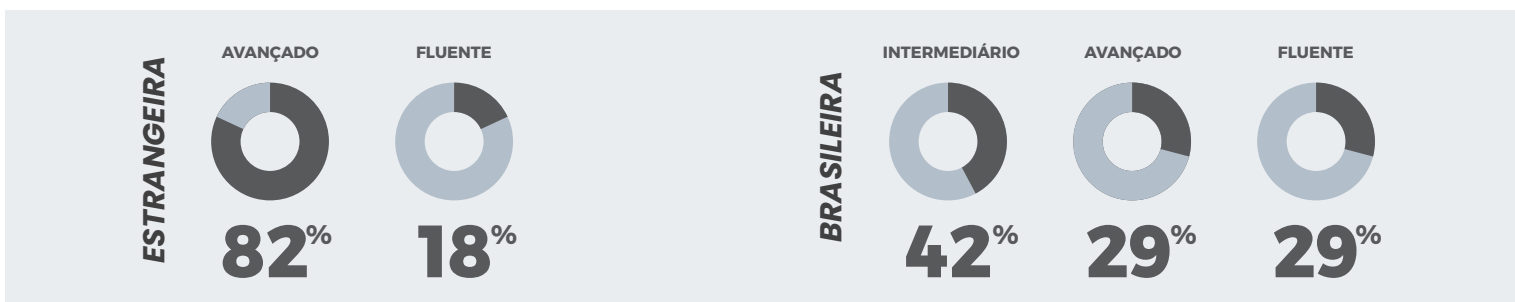
## NÍVEL DO ESPANHOL EXIGIDO

Considera-se "Exigido" quando a empresa elenca o idioma como um requisito eliminatório para a vaga.



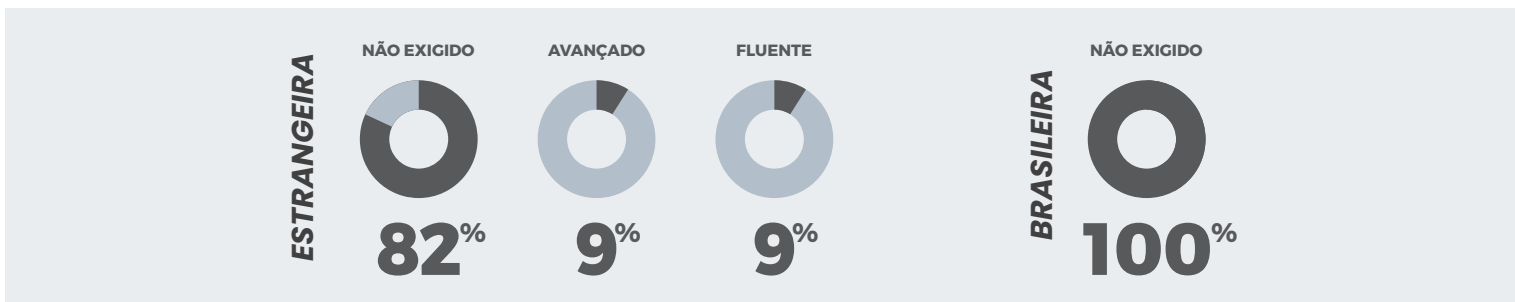
## NÍVEL EXIGIDO DE INGLÊS POR NACIONALIDADE DA EMPRESA

Leia-se: 82% das empresas contratantes estrangeiras exigiram nível avançado de proficiência em inglês, enquanto 29% das empresas brasileiras exigiram tal proficiência.



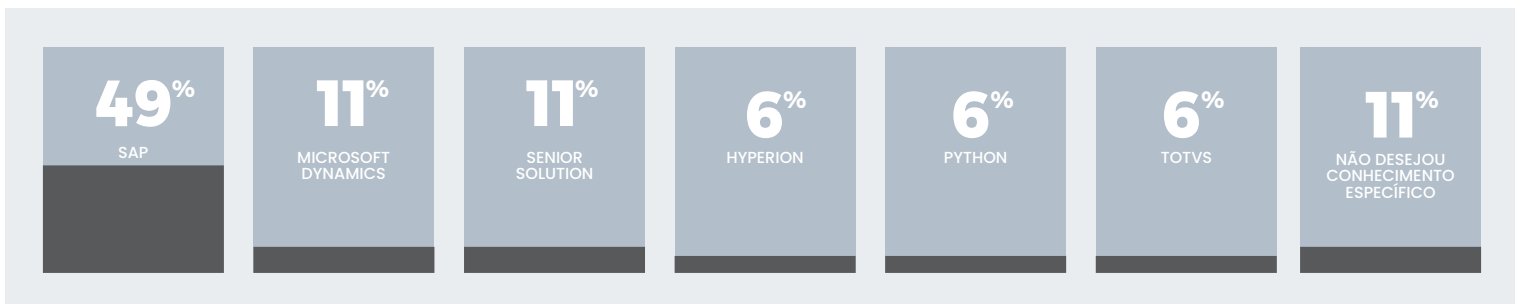
## NÍVEL EXIGIDO DE ESPANHOL POR NACIONALIDADE DA EMPRESA

Leia-se: nenhuma empresa brasileira exigiu alguma proficiência em espanhol como um requisito obrigatório, enquanto que 82% das estrangeiras também não a exigiram.



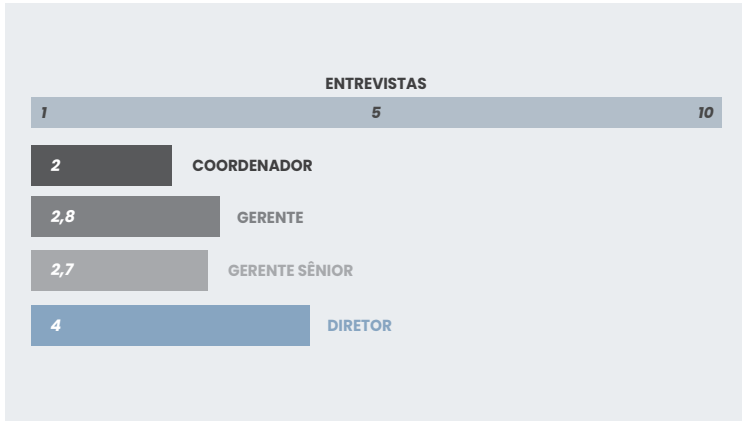
## TECNOLOGIAS MAIS DEMANDADAS

Ainda que desejáveis, tais tecnologias não apresentaram-se como pré-requisitos eliminatórios para a participação no processo seletivo. Elencamos, aqui, apenas aquela que foi citada como a principal ferramenta pela empresa contratante.



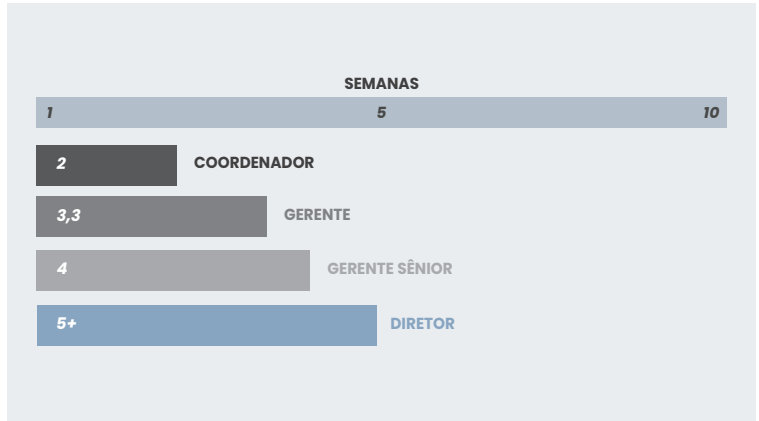
## ENTREVISTAS NO PROCESSO

Trata-se do número médio de etapas de entrevistas durante o processo por nível de senioridade.

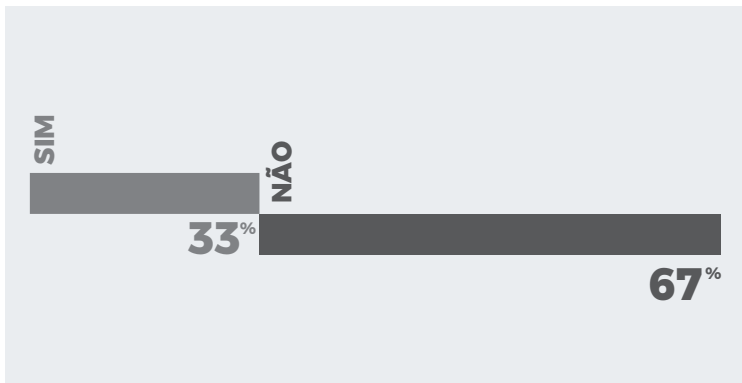


## TEMPO MÉDIO ENTRE O ACEITE DA PROPOSTA E O INÍCIO NA EMPRESA

Tempo médio entre o aceite da proposta e o início do candidato na nova empresa em semanas.

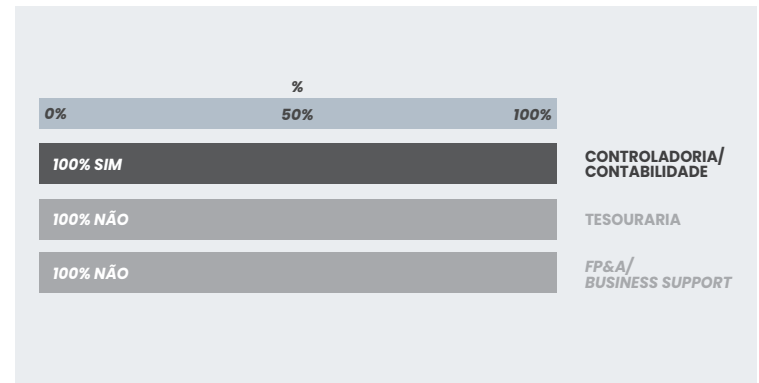


## CRC ATIVO?



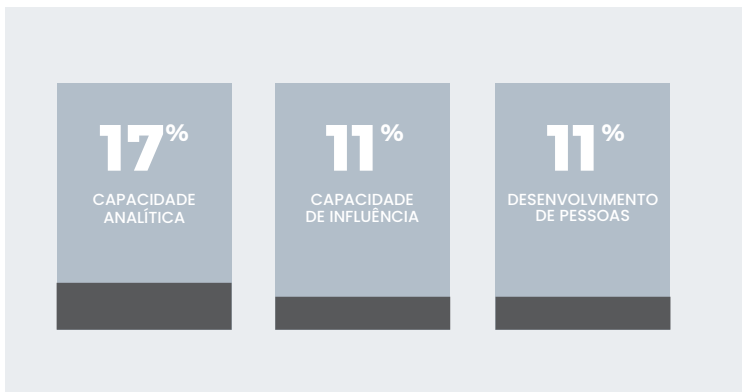
## CRC ATIVO POR DISCIPLINAS DE FINANÇAS MAIS DEMANDADAS

Representa o percentual de vagas com exigência de CRC Ativo como requisito obrigatório por disciplina de finanças.



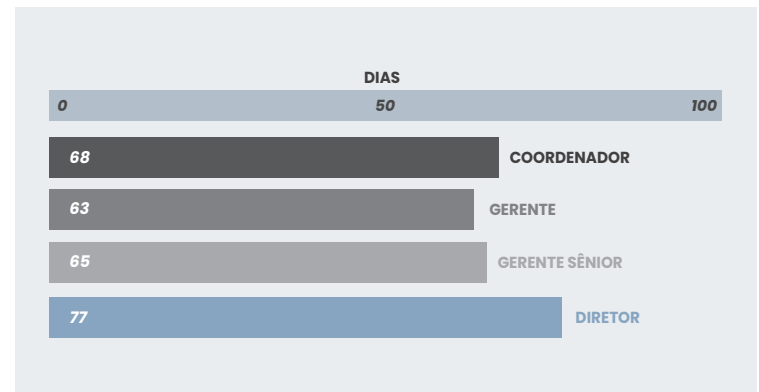
## HABILIDADES COMPORTAMENTAIS MAIS DEMANDADAS

Destaca-se as 3 habilidades comportamentais dos candidatos mais demandadas pelas empresas. As demais habilidades não constam no gráfico.



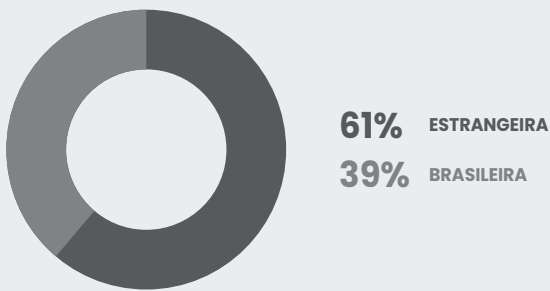
## DURAÇÃO DO PROCESSO SELETIVO

Tempo médio de duração do processo seletivo em dias por nível de senioridade.



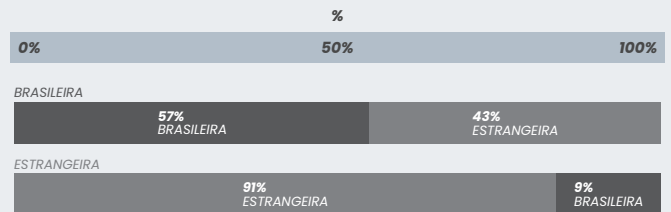
## FAST FACTS | EMPRESAS CONTRATANTES

### NACIONALIDADE



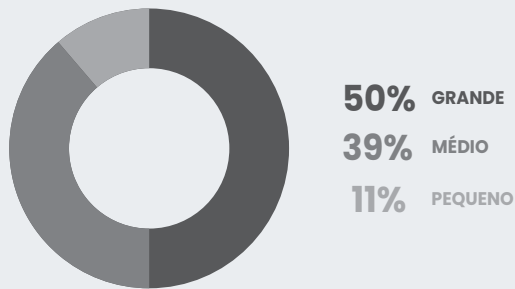
### NACIONALIDADE DAS EMPRESAS DE ORIGEM DOS CANDIDATOS CONTRATADOS

91% dos candidatos contratados por empresas estrangeiras vieram de outras empresas estrangeiras e 9% vieram de empresas brasileiras.



### PORTE

A definição do porte das empresas segue a classificação sugerida pelo BNDES.



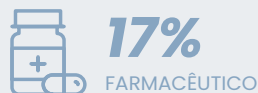
### PORTE DAS EMPRESAS DE ORIGEM DOS CANDIDATOS CONTRATADOS

Leia-se: 89% dos candidatos contratados por empresas de grande porte vieram de outra empresa de grande porte e 11% vieram de empresas de pequeno porte.



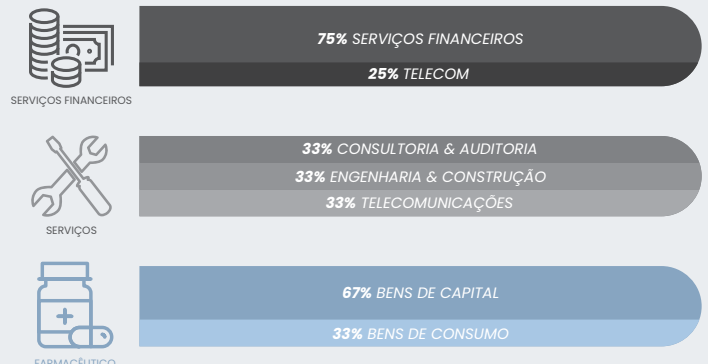
### OS 3 SEGMENTOS QUE MAIS CONTRATARAM

Os 44% restantes correspondem à soma dos outros segmentos que contrataram em menor volume.



### SEGMENTO DAS EMPRESAS DE ORIGEM DOS CANDIDATOS CONTRATADOS

Leia-se: 67% dos candidatos contratados por empresas farmacêuticas vieram de empresas de bens de capital e 33% vieram de empresas de bens de consumo.



# FAST FACTS

# RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

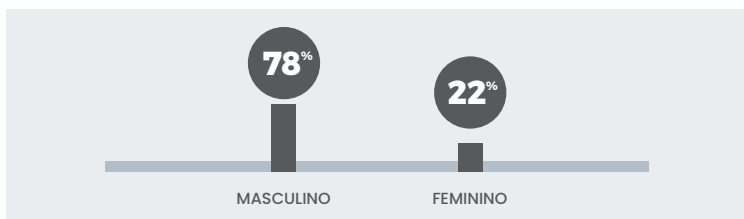


## INVESTIDA DE FUNDO DE PRIVATE EQUITY?



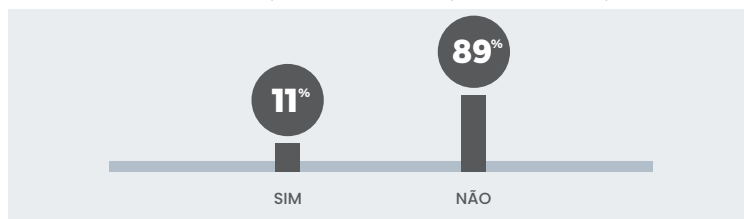
## FAST FACTS | CANDIDATOS CONTRATADOS

### GÊNERO

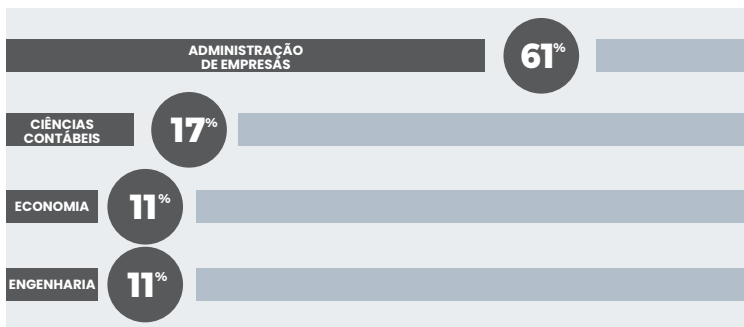


### MUDOU-SE DE CIDADE?

Analisa se o candidato precisou mudar de cidade para atuar na nova empresa.

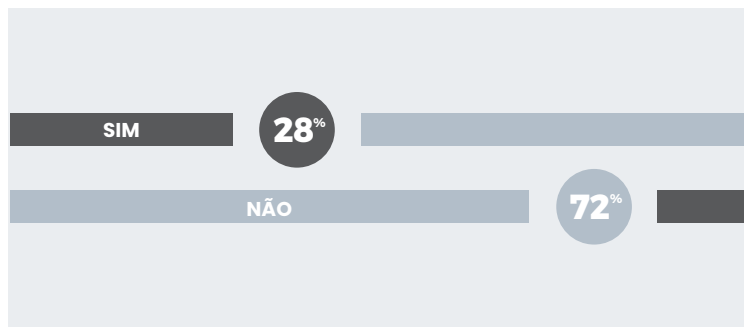


### CURSO DA 1ª GRADUAÇÃO

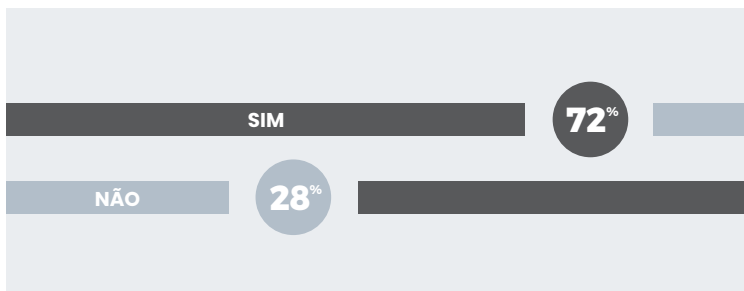


### MAIS DE UMA GRADUAÇÃO?

Analisa se o candidato contratado possuía mais de uma graduação, qualquer que seja o curso



### POSSUI PÓS-GRADUAÇÃO LATO-SENSU?

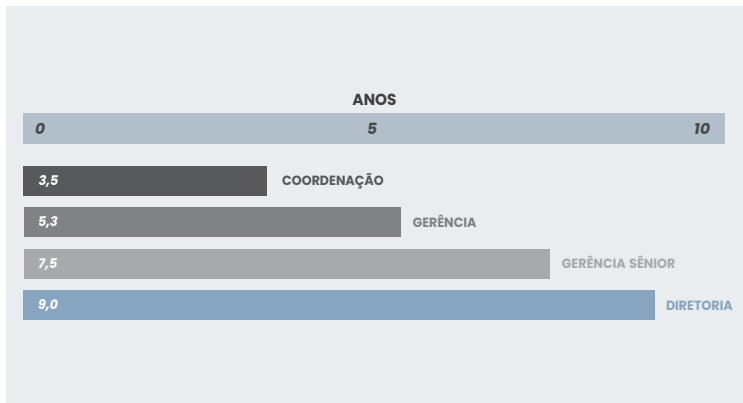


### POSSUI PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO-SENSU?

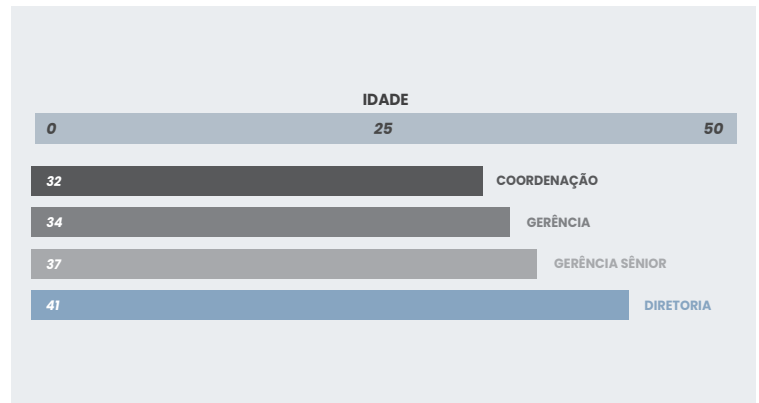


## TEMPO MÉDIO NA ÚLTIMA EMPRESA POR SENIORIDADE

Trata-se do tempo médio, em anos, que o candidato contratado havia passado na última empresa em que trabalhou.

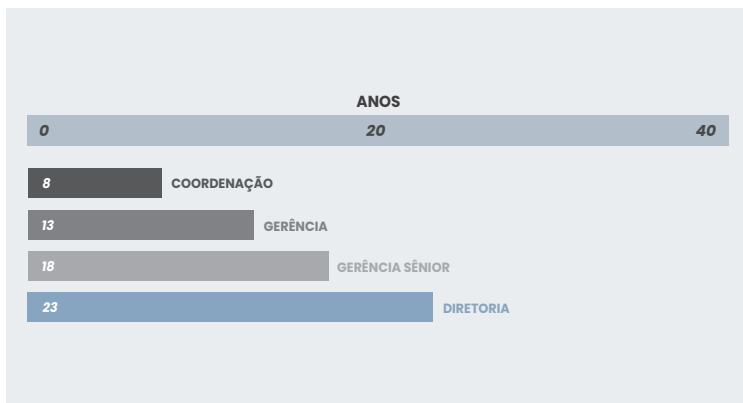


## IDADE MÉDIA DOS CANDIDATOS CONTRATADOS POR SENIORIDADE



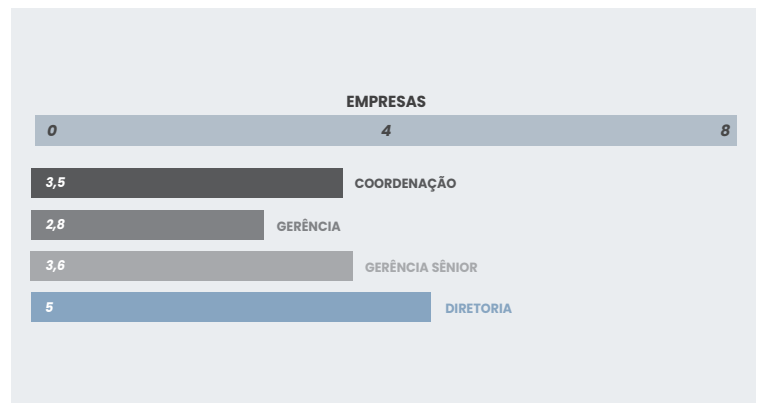
## TEMPO MÉDIO DE EXPERIÊNCIA EM FINANÇAS POR SENIORIDADE

Representa o tempo médio, em anos, que os candidatos possuem de carreira na área de Finanças por senioridade.



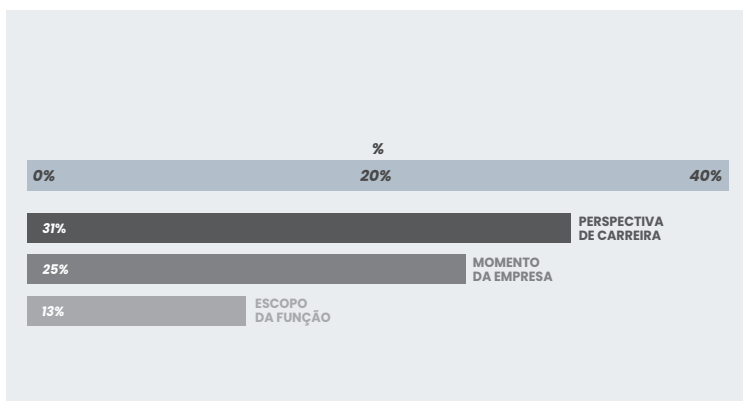
## QUANTIDADE MÉDIA DE EMPRESAS POR SENIORIDADE

Representa o número médio de empresas nas quais o candidato contratado trabalhou por nível de senioridade.



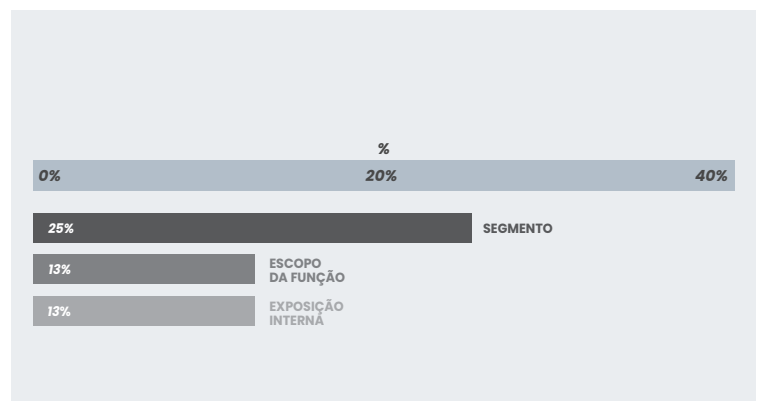
## PRINCIPAIS MOTIVOS PARA A SAÍDA DA EMPRESA ANTERIOR

Representa os 3 principais motivos pelos quais os candidatos contratados saíram da empresa que estavam, considerando apenas os que estavam empregados.



## PRINCIPAIS MOTIVOS PARA A ENTRADA NA NOVA EMPRESA

Representa os 3 principais fatores de atração pelos quais os candidatos contratados aceitaram o novo emprego, considerando apenas os que estavam empregados.

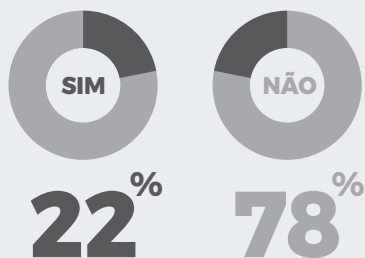


## FAST FACTS

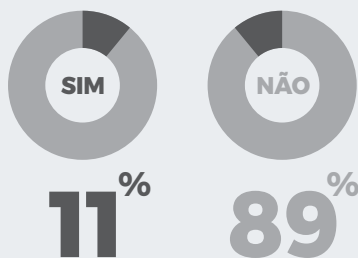
# RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

**assetz**  
Expert Recruitment

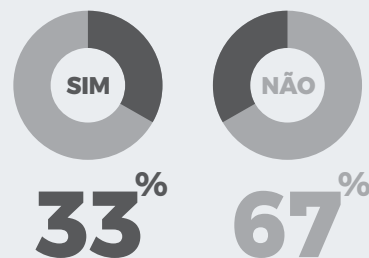
### GRADUAÇÃO EM UNIVERSIDADE PÚBLICA?



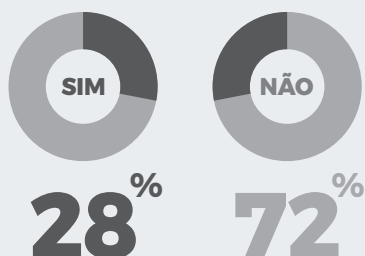
### EXPERIÊNCIA ACADÊMICA NO EXTERIOR?



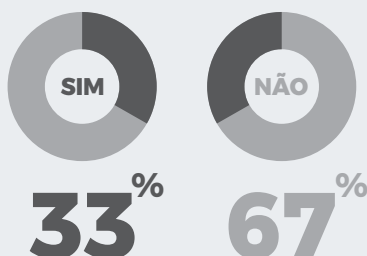
### EXPERIÊNCIA DE TRABALHO NO EXTERIOR?



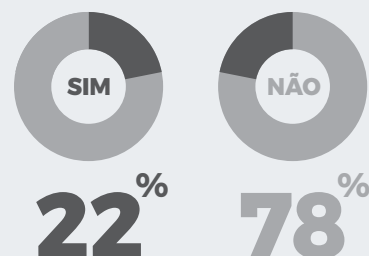
### EXPERIÊNCIA DE TRABALHO EM AUDITORIA EXTERNA?



### EXPERIÊNCIA DE TRABALHO NO MERCADO FINANCEIRO?



### EXPERIÊNCIA DE TRABALHO EM CONSULTORIA?



## FAST FACTS | REMUNERAÇÃO

### ACRÉSCIMO / DECRÉSCIMO NA REMUNERAÇÃO VS SITUAÇÃO DO CANDIDATO ANTES DA RECOLOCAÇÃO

Para a análise de remuneração, foi considerado apenas o salário fixo como base, já que a remuneração variável projetada nos processos é apenas uma estimativa.

EMPREGADOS **+15%**

DESEMPREGADOS **-21%**



## FAST FACTS | TENDÊNCIAS &amp; PERSPECTIVAS



## SETORES

Alguns setores, como aviação e autoindústria, por exemplo, foram mais abalados pela crise do COVID-19 e podem demorar um pouco mais para voltar à normalidade de contratações. Já outros setores, como varejo e alguns tipos de serviços, já demonstram sinais de recuperação e devem voltar a contratar posições pontuais e específicas já no 3º trimestre do ano.

RAZÕES PELAS  
CONTRATAÇÕES

As razões por detrás das contratações devem seguir a mesma tendência apresentada acima durante todo o ano de 2020: majoritariamente impulsionadas pela substituição de profissionais (desligamentos, saídas voluntárias e / ou movimentações internas). As posições novas devem permanecer no patamar de 20% a 30%, uma vez que o foco está na manutenção da estrutura atual e nem tanto na expansão dos negócios.



## AS DISCIPLINAS

A disciplina de *FP&A / Business Support* deve continuar tendo grande representatividade no volume de contratações, mas deve perder espaço para outras disciplinas que costumam ser mais demandadas em épocas de gestão de crise, como *Tesouraria*, por exemplo, uma vez que profissionais com experiência em gestão de fluxo de caixa e relacionamento bancário tendem a ter maior espaço no mercado de trabalho neste momento, especialmente em empresas nacionais.



## TIPOS DE MOVIMENTAÇÕES

As movimentações laterais devem continuar sendo a maioria, ao passo que, em função da crise, o volume de movimentações com *upgrades* de cargos deve diminuir, podendo até mesmo haver um número relevante de profissionais – especialmente os que não estão inseridos no mercado – que irão se recolocar com um *downgrade* de cargo em relação a seu cargo anterior.



## A REMUNERAÇÃO

O aumento e a diminuição da remuneração fixa de acordo com a situação do profissional (empregado ou não) devem permanecer em níveis semelhantes aos atuais. Reduções bruscas em salários fixos podem fazer com que o ciclo do funcionário seja menor, uma vez que, em uma situação de retomada, há grandes riscos de saída voluntária do profissional em busca de uma oportunidade mais atrativa financeiramente. Aumentos bruscos demais também não devem ser praticados, uma vez que há uma oferta grande de profissionais qualificados no mercado.

A remuneração variável tende a ser mais modesta neste ano, haja vista que esta remuneração é atrelada ao atingimento de metas corporativas.

OS PROCESSOS  
SELETIVOS

Os processos seletivos podem ser mais longos ou terem mais etapas de entrevistas, uma vez que, com um grande volume de profissionais qualificados no mercado e em momentos de crise, as decisões de contratações podem acontecer de maneira mais compartilhada – evitando uma decisão equivocada por parte da organização.



## A OFERTA

Percebe-se uma demanda represada de contratações em função da crise. Muitas empresas estão aguardando uma visibilidade maior em relação à retomada das atividades. Contratações urgentes, no entanto, não devem ser postergadas para 2021. Assim, entre os meses de setembro a novembro, o volume de contratações pode ser maior do que o esperado, ao passo que as movimentações profissionais no mês de dezembro devem sofrer uma queda brusca, pois, historicamente, os meses de dezembro e janeiro costumam ter uma demanda bem menor do que todo o resto do ano.

**FAST FACTS | SOBRE A ASSETZ****94%**Processos concluídos  
na primeira short-list

Acreditamos que o processo de recrutamento e seleção é de extrema importância para as organizações, já que a contratação de um profissional que não esteja alinhado à cultura ou tecnicamente preparado para lidar com os desafios do dia a dia pode trazer prejuízos consideráveis à companhia. Por este motivo, a Assetz prioriza a entrega de um trabalho eficiente aos seus clientes, focando na qualidade e na assertividades dos perfis. Neste 1º semestre de 2020, 94% de nossos processos foram concluídos com candidatos que estavam na primeira lista de profissionais enviada.

Não acreditamos em um número fixo (e correto) de candidatos enviados à empresa que está contratando. Acreditamos, outrossim, no correto alinhamento do perfil dos candidatos apresentados ao cliente, evitando retrabalho e perda de tempo. Neste 1º semestre de 2020, o número médio de candidatos apresentados pela Assetz ao cliente por processo seletivo concluído foi de 4,2 candidatos.

**4,2**Número médio de candidatos  
enviados por processo**CANDIDATOS**

NPS:

**92**

NOTA MÉDIA:

**9,69****CLIENTES**

NPS:

**89**

NOTA MÉDIA:

**9,33**

Nossas crenças estão voltadas à completa satisfação de nossos clientes e de nossos candidatos, seja na excelência do trabalho executado, na relação ética e transparente que construímos, no feedback honesto e construtivo que periodicamente fornecemos ou no respeito incondicional ao ser humano. Em decorrência disso, temos um alto nível de satisfação de ambos – empresas que atendemos e profissionais que entrevistamos. Neste semestre, obtivemos um NPS (Net Promoter Score) de 92 de candidatos e de 89 de clientes, com uma nota média de 9,69 atribuída à Assetz pelos candidatos e de 9,33 pelos clientes.