



# FAST FACTS

## RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS



## O QUE É O FAST FACTS? \_\_\_\_\_

O Fast Facts é uma publicação semestral da Assetz Expert Recruitment sobre como se comportou o mercado de recrutamento e seleção para os profissionais de Finanças nos últimos 6 meses. No relatório, avaliamos os dados provenientes de nossos processos, das empresas contratantes, dos candidatos contratados, de remuneração e analisamos as tendências e as perspectivas do mercado para o próximo semestre.

Esta edição abrange os dados do 2º semestre de 2020, ou seja, do dia 01/07/2020 ao dia 31/12/2020.

## ÍNDICE \_\_\_\_\_

1. HIGHLIGHTS
2. PROCESSOS SELETIVOS
3. EMPRESAS CONTRATANTES
4. PROFISSIONAIS CONTRATADOS
5. REMUNERAÇÃO
6. TENDÊNCIAS & PERSPECTIVAS
7. SOBRE A ASSETZ EXPERT RECRUITMENT

## HIGHLIGHTS

**54%**

dos profissionais contratados são mulheres.

**61%**

das contratações realizadas por empresas estrangeiras exigiram profissionais com maior conhecimento na disciplina de FP&A/Business Support.

**95%**

das empresas de grande porte contrataram profissionais advindos de outras empresas de grande porte.

**10**  
MESES

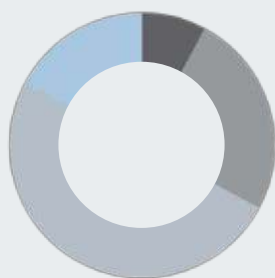
foi o tempo médio em que os profissionais contratados que estavam desempregados permaneceram sem emprego antes da recolocação.

**6,4**  
ANOS

foi o número médio de anos que gerentes e diretores passaram na empresa de origem antes da movimentação profissional.

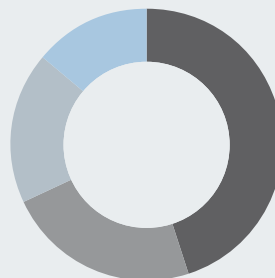
## PROCESSOS SELETIVOS

### SENIORIDADES DOS PROFISSIONAIS CONTRATADOS



8% DIRETORIA  
25% GERÊNCIA SÊNIOR  
50% GERÊNCIA  
17% COORDENAÇÃO

### MOTIVOS DAS CONTRATAÇÕES

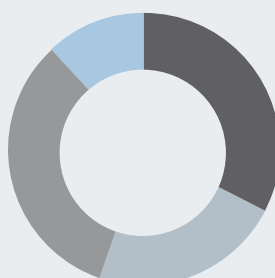


45% NOVA POSIÇÃO  
23% SUBSTITUIÇÃO (MOVIMENTAÇÃO INTERNA)  
18% SUBSTITUIÇÃO (SAÍDA VOLUNTÁRIA)  
14% SUBSTITUIÇÃO (SAÍDA INVOLUNTÁRIA)

### MOTIVOS DAS CONTRATAÇÕES POR NACIONALIDADE DAS EMPRESAS

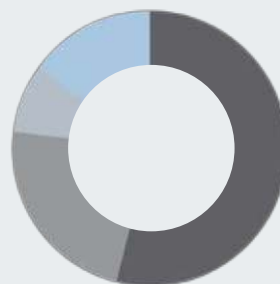
Os gráficos representam as razões que motivaram a busca de profissionais a depender da nacionalidade das empresas contratantes.

#### BRASILEIRAS



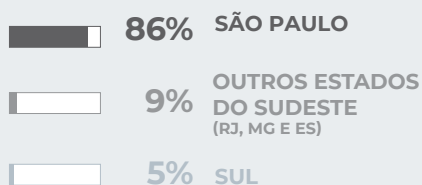
33% NOVA POSIÇÃO  
22% SUBSTITUIÇÃO (MOVIMENTAÇÃO INTERNA)  
33% SUBSTITUIÇÃO (SAÍDA VOLUNTÁRIA)  
12% SUBSTITUIÇÃO (SAÍDA INVOLUNTÁRIA)

#### ESTRANGEIRAS

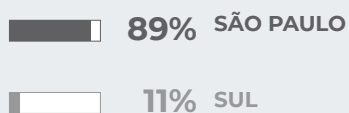


54% NOVA POSIÇÃO  
23% SUBSTITUIÇÃO (MOVIMENTAÇÃO INTERNA)  
8% SUBSTITUIÇÃO (SAÍDA VOLUNTÁRIA)  
15% SUBSTITUIÇÃO (SAÍDA INVOLUNTÁRIA)

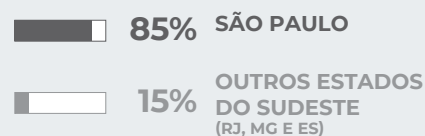
### LOCALIZAÇÕES DAS EMPRESAS



### LOCALIZAÇÕES DAS EMPRESAS BRASILEIRAS

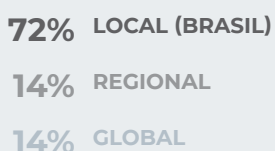
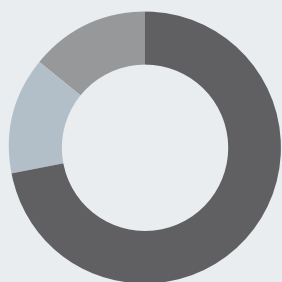


### LOCALIZAÇÕES DAS EMPRESAS ESTRANGEIRAS



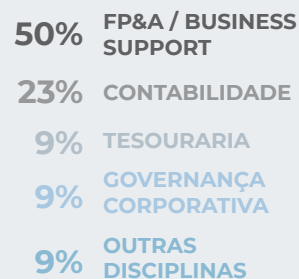
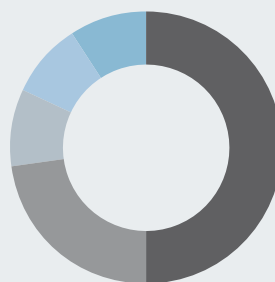
### ESCOPOS DAS POSIÇÕES

O gráfico representa quais foram os escopos de atuação das posições conduzidas, isto é: se o profissional atuará localmente (no Brasil), regionalmente ou globalmente.



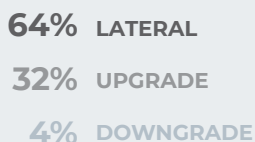
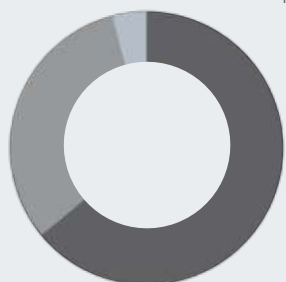
### DISCIPLINAS DE FINANÇAS MAIS DEMANDADAS

O gráfico representa quais disciplinas (subsistemas) de Finanças foram mais demandadas pelas empresas contratantes.



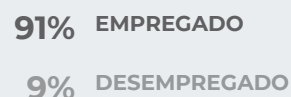
### TIPOS DE MOVIMENTAÇÕES

Considera-se uma movimentação "lateral" quando a mudança de posições aconteceu dentro do mesmo nível de senioridade; "upgrade" quando a mudança aconteceu para um nível de senioridade maior; e "downgrade" quando a mudança aconteceu para um nível de senioridade menor.



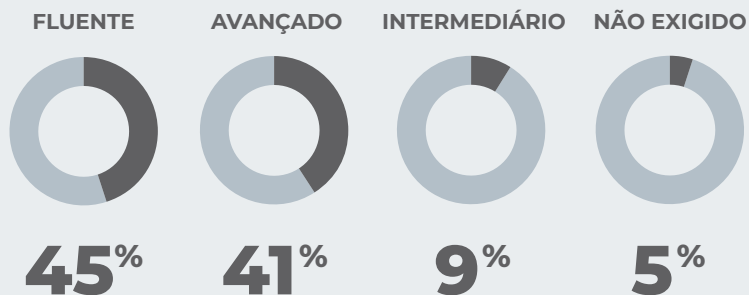
### SITUAÇÃO DOS PROFISSIONAIS ANTES DA CONTRATAÇÃO

O gráfico representa em qual situação (empregado ou desempregado) o profissional contratado estava antes da recolocação.



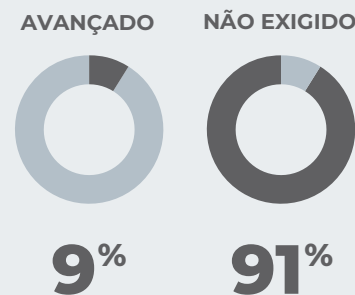
### NÍVEIS EXIGIDOS DE INGLÊS

Considera-se "exigido" quando se trata de um pré-requisito eliminatório no processo seletivo.



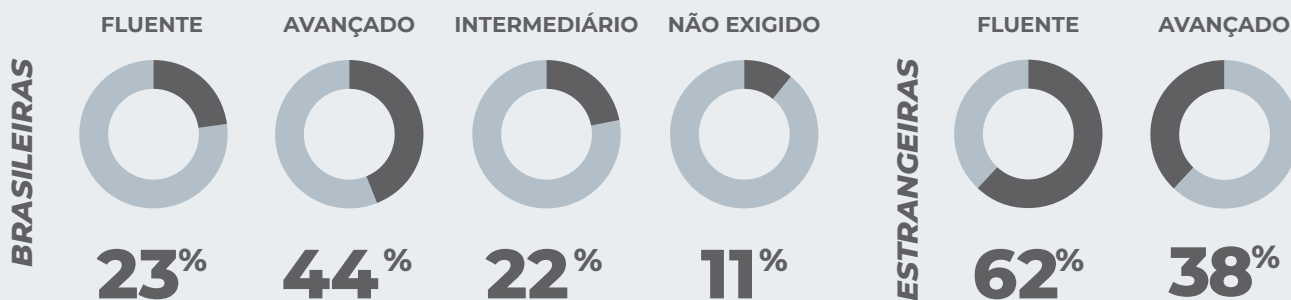
### NÍVEIS EXIGIDOS DE ESPANHOL

Considera-se "exigido" quando se trata de um pré-requisito eliminatório no processo seletivo.



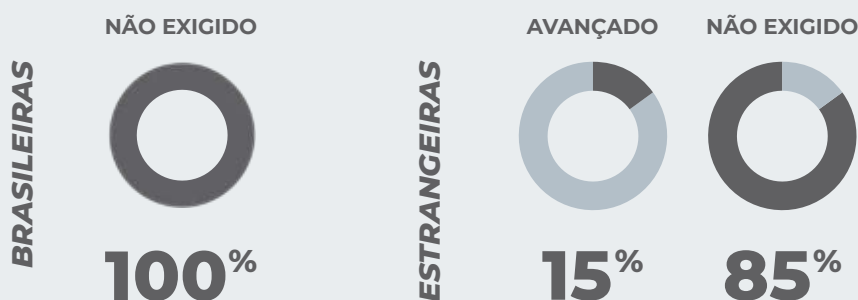
### NÍVEIS EXIGIDOS DE INGLÊS POR NACIONALIDADE DAS EMPRESAS

Considera-se "exigido" quando se trata de um pré-requisito eliminatório no processo seletivo.



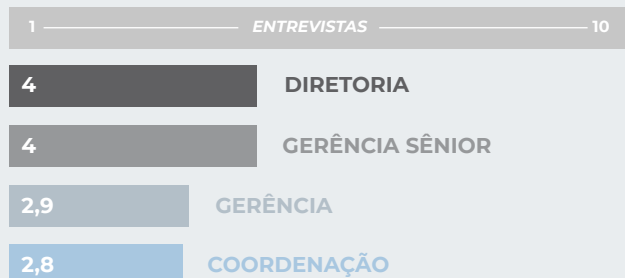
### NÍVEIS EXIGIDOS DE ESPANHOL POR NACIONALIDADE DAS EMPRESAS

Considera-se "exigido" quando se trata de um pré-requisito eliminatório no processo seletivo.



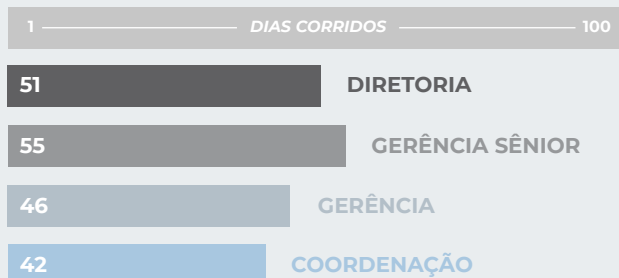
### NÚMERO MÉDIO DE ENTREVISTAS NO PROCESSO SELETIVO

Número médio de etapas de entrevistas nos processos seletivos.



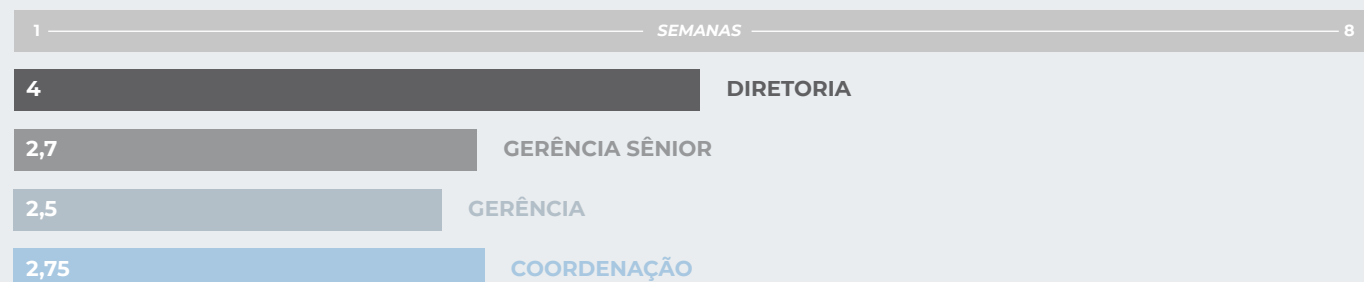
### DURAÇÃO DOS PROCESSOS SELETIVOS

Número médio de dias corridos nos processos seletivos entre a abertura da vaga até o aceite da proposta.



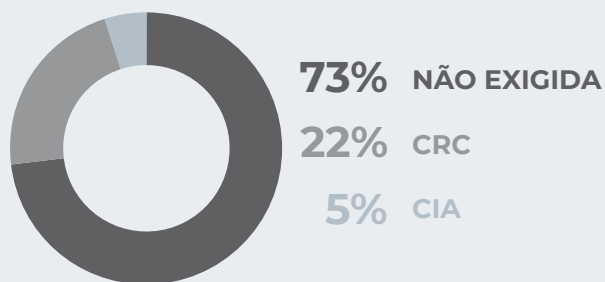
### TEMPO MÉDIO ENTRE O ACEITE DA PROPOSTA E O INÍCIO EFETIVO DOS PROFISSIONAIS CONTRATADOS

Considera-se o tempo médio, em semanas, entre o aceite oficial da proposta e o início efetivo do profissional contratado na empresa.



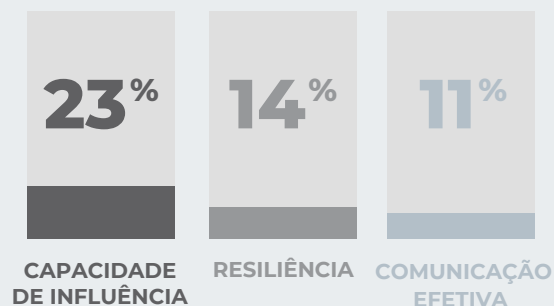
### CERTIFICAÇÕES EXIGIDAS

Considera-se "exigida" quando se trata de um pré-requisito eliminatório no processo seletivo.



### HABILIDADES COMPORTAMENTAIS MAIS DEMANDADAS

Consideram-se apenas as 3 principais habilidades comportamentais mais demandadas pelas empresas contratantes nos processos seletivos.



# EMPRESAS CONTRATANTES

## NACIONALIDADE DAS EMPRESAS CONTRATANTES

**58%**  
BRASILEIRAS

**42%**  
ESTRANGEIRAS

## NACIONALIDADE DAS EMPRESAS DE ORIGEM DOS PROFISSIONAIS CONTRATADOS

### BRASILEIRAS

**56%**  
ADVINDOS DE EMPRESAS BRASILEIRAS

**44%**  
ADVINDOS DE EMPRESAS ESTRANGEIRAS

### ESTRANGEIRAS

**38%**  
ADVINDOS DE EMPRESAS BRASILEIRAS

**62%**  
ADVINDOS DE EMPRESAS ESTRANGEIRAS

## PORTE DAS EMPRESAS CONTRATANTES

Definição dos portes das empresas contratantes segue a classificação sugerida pelo BNDES.

**86%**  
GRANDES

**14%**  
MÉDIAS

## PORTE DAS EMPRESAS DE ORIGEM DOS PROFISSIONAIS CONTRATADOS

O gráfico representa o percentual dos portes das empresas de origem dos profissionais contratados de acordo com os portes das empresas contratantes.

### GRANDES

**95%** ADVINDOS DE EMPRESAS GRANDES

ADVINDOS DE EMPRESAS MÉDIAS **5%**

### MÉDIAS

**100%** ADVINDOS DE EMPRESAS GRANDES

### OS 3 SEGMENTOS QUE MAIS CONTRATARAM

Os 49% restantes correspondem a outros segmentos da economia que contrataram em menor volume.



**17%**  
AGRONEGÓCIO



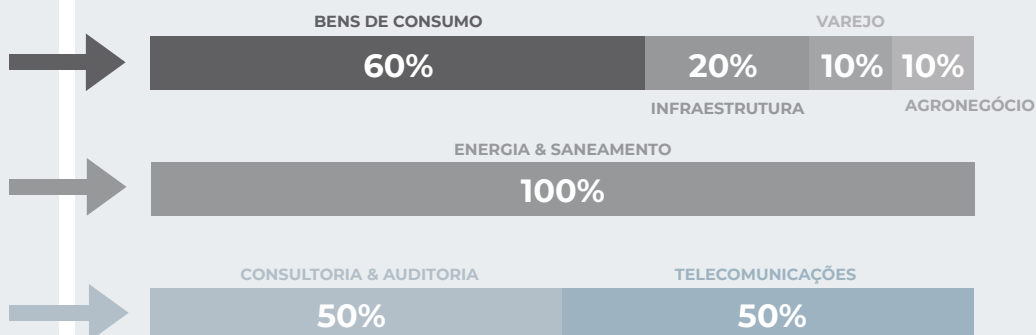
**17%**  
SERVIÇOS DE SAÚDE



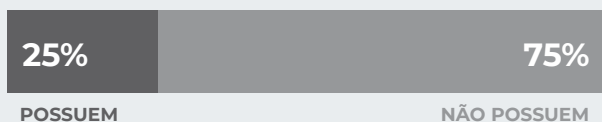
**17%**  
MOBILE

### SEGMENTOS DAS EMPRESAS DE ORIGEM DOS PROFISSIONAIS CONTRATADOS

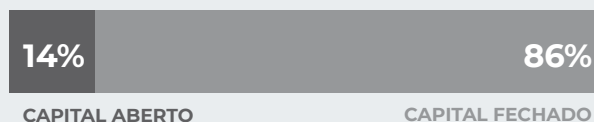
O gráfico representa o segmento de origem do profissional contratado de acordo com o segmento da empresa contratante.



### EMPRESAS CONTRATANTES COM INVESTIMENTOS DE FUNDOS DE PRIVATE EQUITY

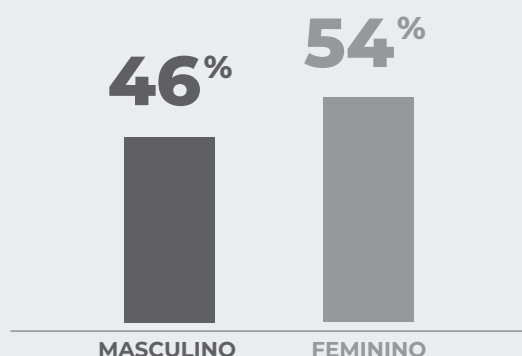


### ESTRUTURA DE CAPITAL DAS EMPRESAS CONTRATANTES



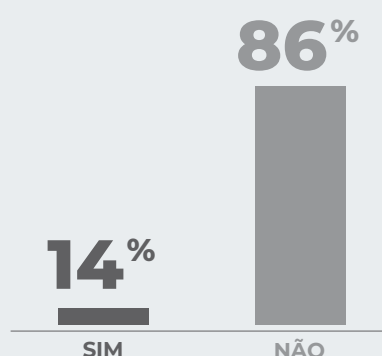
## PROFISSIONAIS CONTRATADOS

### GÊNERO



### PROFISSIONAIS CONTRATADOS QUE TIVERAM QUE SE MUDAR DE CIDADE

Consideram-se apenas mudanças motivadas pela movimentação profissional.

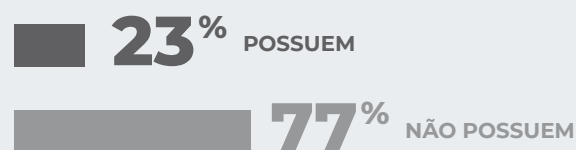


### CURSO DE GRADUAÇÃO

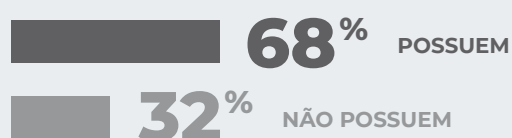
Considera-se apenas o curso da 1ª graduação dos profissionais contratados.



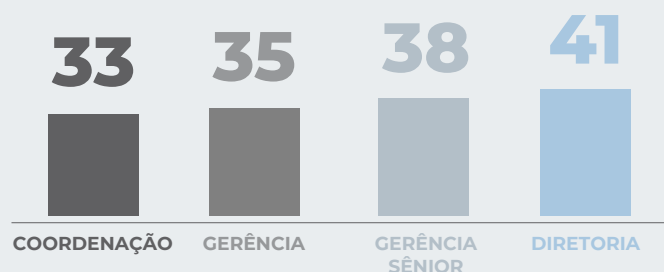
### PROFISSIONAIS CONTRATADOS QUE POSSUEM MAIS DE UMA GRADUAÇÃO



### PROFISSIONAIS CONTRATADOS QUE POSSUEM PÓS-GRADUAÇÃO LATO-SENSU

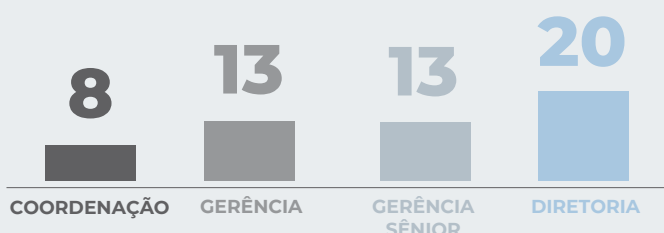


### IDADE MÉDIA DOS PROFISSIONAIS CONTRATADOS



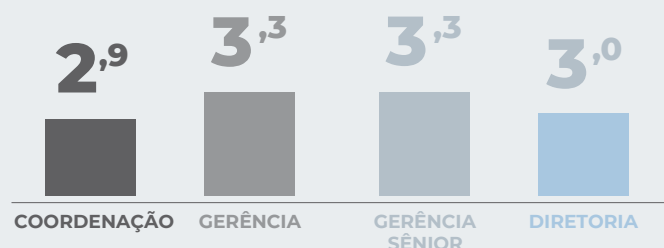
### TEMPO MÉDIO DE CARREIRA EM FINANÇAS

Representa o tempo médio, em anos, que os profissionais contratados possuem de carreira na área de Finanças.



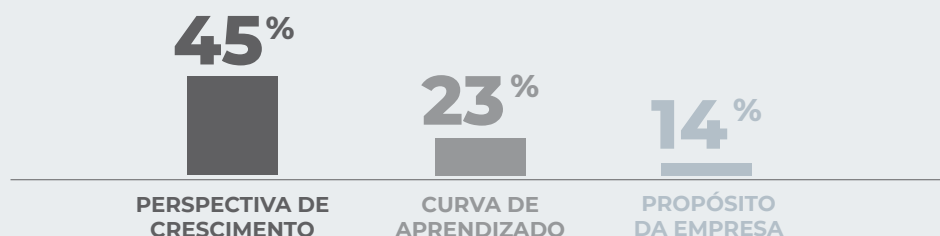
### QUANTIDADE MÉDIA DE EMPRESAS

Número médio de empresas nas quais os profissionais contratados trabalharam antes da movimentação.



### PRINCIPAIS MOTIVOS PARA A SAÍDA DA EMPRESA ANTERIOR

Consideram-se os 3 principais motivos pelos quais os profissionais contratados saíram da empresa em que estavam anteriormente (apenas para os profissionais que encontravam-se empregados antes da movimentação).



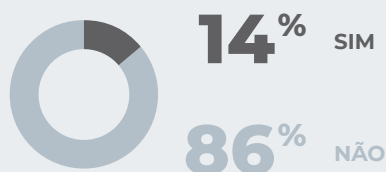


### PRINCIPAIS MOTIVOS PARA A ENTRADA NA NOVA EMPRESA

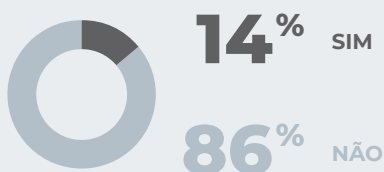
Consideram-se os 3 principais fatores de atração pelos quais os profissionais contratados aceitaram o novo emprego, considerando apenas os que estavam empregados.



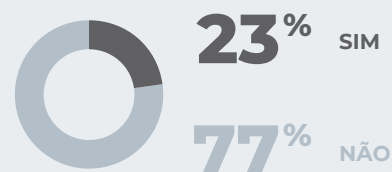
#### PROFISSIONAIS COM GRADUAÇÃO EM UNIVERSIDADE PÚBLICA



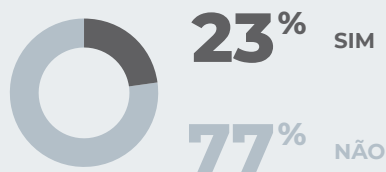
#### PROFISSIONAIS COM EXPERIÊNCIA ACADÊMICA NO EXTERIOR



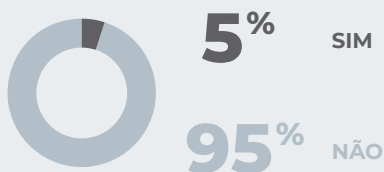
#### PROFISSIONAIS COM EXPERIÊNCIA DE TRABALHO NO EXTERIOR



#### PROFISSIONAIS COM EXPERIÊNCIA EM AUDITORIA EXTERNA



#### PROFISSIONAIS COM EXPERIÊNCIA NO MERCADO FINANCEIRO



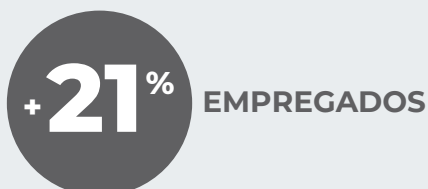
#### PROFISSIONAIS COM EXPERIÊNCIA EM CONSULTORIA



## REMUNERAÇÃO

### ACRÉSCIMO / DECRÉSCIMO NA REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS CONTRATADOS

Consideram-se somente os salários fixos dos profissionais contratados, uma vez que a remuneração variável pode estar atrelada a fatores externos.



# TENDÊNCIAS & PERSPECTIVAS

## ▪ PROCESSOS SELETIVOS

A disciplina de FP&A / Business Support deve continuar com grande representatividade nas contratações do próximo semestre. Isso explica-se, em grande parte, pois as empresas contratantes necessitam cada vez mais que a área de Finanças suporte o negócio em busca do aumento da rentabilidade e da eficiência da operação, a fim de garantir sua sustentabilidade. A área de Tesouraria também deve seguir contratando de forma relevante, dada a necessidade das empresas em adequarem sua estratégia de caixa ao momento que vivemos. Por sua vez, profissionais da área de RI devem passar a figurar entre os mais demandados durante o ano de 2021, haja vista o crescimento das ofertas públicas de ações por parte de diversas empresas brasileiras.

As movimentações laterais ainda devem representar a maior parte dos tipos de movimentações para o próximo semestre, considerando que, em virtude da crise, os profissionais estão avaliando cada vez mais o projeto como um todo na hora de se movimentar e nem tanto a nomenclatura do cargo, como costumava ser.

Quanto ao andamento do processo seletivo, as empresas devem acelerá-los sem abaixar a régua da avaliação, e o tempo médio entre o aceite da proposta e o início efetivo do profissional na empresa deve ser cada vez menor, dada a urgência de ter a pessoa certa na cadeira.

## ▪ EMPRESAS CONTRATANTES

Apesar da pandemia causada pelo COVID-19, que afetou a economia como um todo, alguns setores sentiram menos os efeitos da crise e se recuperaram mais rápido, como o agronegócio, serviços de saúde e mobile/internet. Nos casos de empresas de serviços de saúde e de mobile/internet, houve a necessidade de aumento de headcount para suprir o aumento da demanda. Já em relação ao agronegócio, o foco foi a busca incessante pela otimização e melhoria de seus processos e o aumento da rentabilidade do negócio. Outros setores, como autoindústria e varejo, foram duramente atingidos pela crise e demonstram uma recuperação bem mais lenta. A tendência para o próximo semestre é de que haja uma diversificação maior dos setores que mais demandam profissionais de Finanças, mas os 3 setores líderes durante o 2º semestre de 2020 deverão seguir contratando mais do que a média.

Empresas de pequeno porte deverão seguir demandando menos profissionais até ajustarem a rota novamente, com exceção feita pelas investidas de Fundos de Venture Capital ou Private Equity. Algumas empresas médias de certos setores (como os 3 supracitados) seguirão contratando para sustentar seu crescimento e até mesmo alçar voos maiores (como abertura de capital). Já empresas de grande porte, especialmente as brasileiras, tendem a aproveitar a alta do dólar e dos preços das commodities e continuar contratando. As multinacionais estrangeiras, mais afetadas pela crise em outros lugares do planeta, tendem a ser mais cautelosas e realizar contratações pontuais. De forma geral, a demanda represada pela crise (que havíamos previsto no Fast Facts anterior) mostrou-se verdadeira e já dá sinais de que será liberada ao longo do ano de 2021.

## ▪ **PROFISSIONAIS CONTRATADOS**

---

Pelo protagonismo que a área de Finanças assume dentro das organizações em tempos de crise, seus líderes precisam ser sólidos e capacitados. As contratações de gerentes sêniores e diretores ocorridas durante o 2º semestre de 2020 foram estratégicas e buscaram substituir os Executivos por profissionais mais experientes, sobretudo em empresas de grande porte. Ao mesmo tempo, tais companhias buscaram fortalecer seu time do segundo escalão, motivadas, principalmente, por um remanejamento da estrutura no período de crise e pelo aumento na demanda da área financeira perante as outras áreas internamente. A tendência da contratação de profissionais mais estáveis e que passaram períodos relevantes nas empresas onde atuaram está cada vez mais contundente e deve continuar assim pelos próximos semestres.

Na crise, a maioria das empresas volta seus esforços à sobrevivência e acaba deixando de lado a construção de um plano de carreira com perspectivas reais de crescimento aos seus funcionários. Em virtude disso, diversos profissionais acabam se frustrando e buscando novos ares. A falta de perspectiva liderou o ranking de principais motivos para a saída da empresa anterior e devem seguir figurando entre os 3 principais motivos nos próximos semestres. Ao mesmo tempo, companhias de setores menos afetados pela crise e com um maior viés de crescimento devem seguir sendo um grande fator de atração de bons profissionais de Finanças

## ▪ **REMUNERAÇÃO**

---

A necessidade de aumento de senioridade de toda a estrutura de Finanças ou do fortalecimento do time para enfrentar a crise fez com que os Executivos que estavam empregados tivessem a oportunidade de conseguir um acréscimo importante em suas remunerações fixas. A alta demanda também fez com que profissionais que se encontravam desempregados fossem contratados pelas empresas sem que houvesse grandes negociações no salário fixo. A tendência para os próximos semestres é a de que a média de aumento para quem está empregado permaneça entre 15% e 20%, mas não passe disso.

Já para os desempregados, a expectativa é que sua recolocação ocorra em patamares próximos a sua última remuneração à medida que o tempo em busca de novos projetos aumente e tais profissionais percam um pouco o poder de barganha em uma eventual negociação salarial.

## SOBRE A ASSETZ

# 91%

DOS PROCESSOS FORAM  
CONCLUÍDOS NA 1ª  
LISTA DE CANDIDATOS

Acreditamos que o processo de recrutamento e seleção é de extrema importância para as organizações, já que a contratação de um profissional de Finanças que não esteja preparado tecnicamente ou alinhado à cultura pode trazer prejuízos consideráveis à companhia. Por este motivo, a Assetz prioriza a entrega de um trabalho eficiente aos seus clientes, focando na assertividade dos perfis. Neste 2º semestre de 2020, 91% de nossos processos foram concluídos com candidatos que estavam na primeira lista (short-list) de profissionais enviada.

Não acreditamos em um número mínimo ou máximo de candidatos enviados à empresa que está contratando. Acreditamos, outrossim, no correto alinhamento do perfil dos candidatos apresentados ao cliente, evitando retrabalho e desperdícios. Neste 2º semestre de 2020, o número médio de candidatos apresentados pela Assetz a seus clientes foi de 4,5 candidatos por processo seletivo.

# 4,5

NÚMERO MÉDIO DE  
CANDIDATOS ENVIADOS  
POR PROCESSO

NPS:

# 91

NOTA MÉDIA:

# 9,61

Nossos valores estão voltados à completa satisfação de nossos clientes e candidatos em relação aos serviços prestados pela Assetz. Assim, prezamos pela excelência nos processos seletivos, por uma relação ética e transparente, por feedbacks constantes e honestos e pelo respeito incondicional ao ser humano. Como reflexo disso, nosso NPS – Net Promoter Score, considerando a opinião de mais de 200 profissionais (entre clientes e candidatos) sobre a Assetz, foi de 91, com uma nota média de 9,61.