

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

1º Semestre 2021

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 **1º semestre de 2021**, ou seja, do dia **01/01/2021 ao dia 30/06/2021**.

Índice

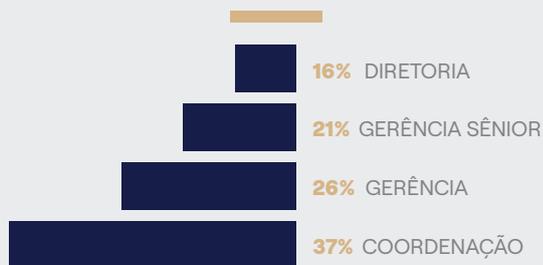
1. Processos Seletivos
2. Empresas Contratantes
3. Profissionais Contratados
4. Remuneração
5. Tendências & Perspectivas
6. Indicadores da Assetz

Fast Facts

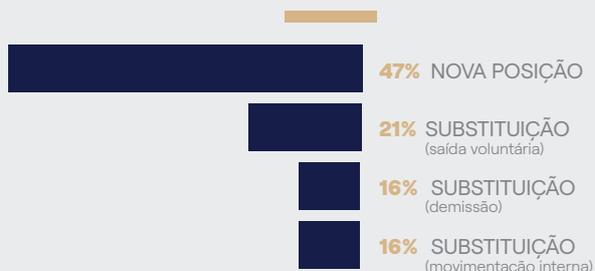
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

Processos Seletivos

SENIORIDADES DOS PROFISSIONAIS CONTRATADOS



MOTIVO DA CONTRATAÇÃO

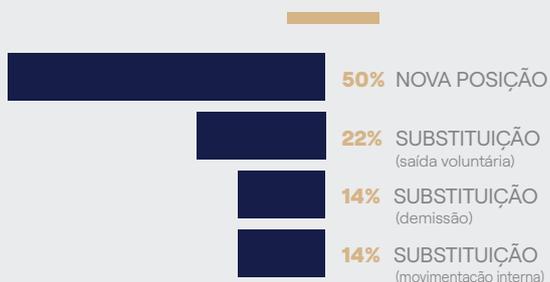


Dentre os motivos da demissão, 67% foram relacionados a habilidades comportamentais e 33% pelo conhecimento técnico.

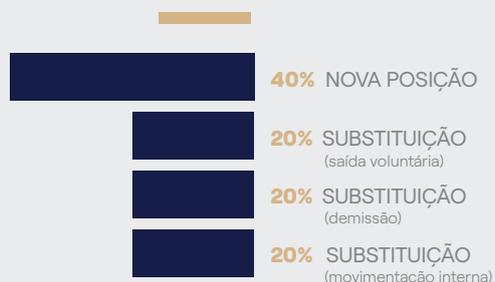
MOTIVOS DAS CONTRATAÇÕES POR NACIONALIDADE DAS EMPRESAS

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

BRASILEIRAS



ESTRANGEIRAS



LOCALIZAÇÕES DAS EMPRESAS



Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

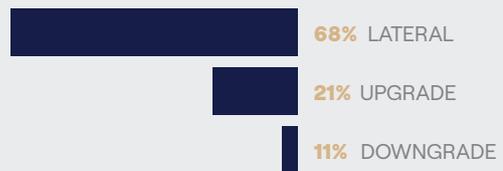
ESCOPOS DAS POSIÇÕES

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



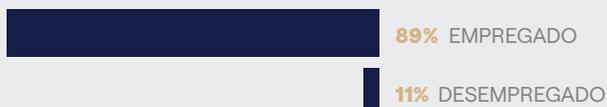
TIPOS DE MOVIMENTAÇÕES

Considera-se uma movimentação "lateral" quando a mudança de posições aconteceu dentro do mesmo nível de senioridade; "upgrade" quando a mudança ocorreu 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.



Tempo médio desempregado: 4 meses**

DISCIPLINAS DE FINANÇAS MAIS DEMANDADAS

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



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.

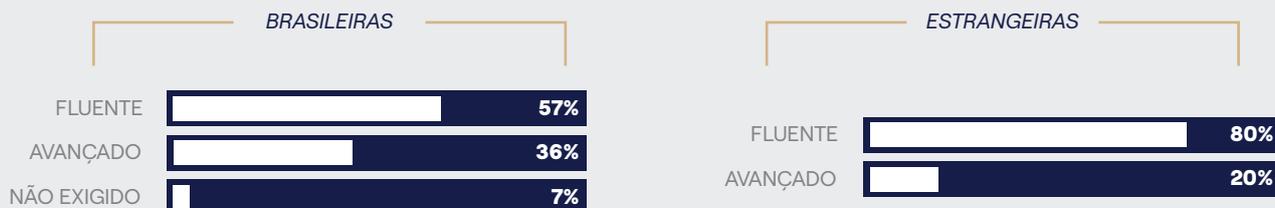


Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

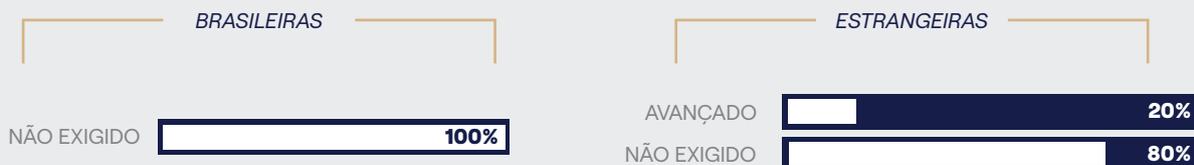
NÍVEIS EXIGIDOS DE INGLÊS POR NACIONALIDADE DAS EMPRESAS

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



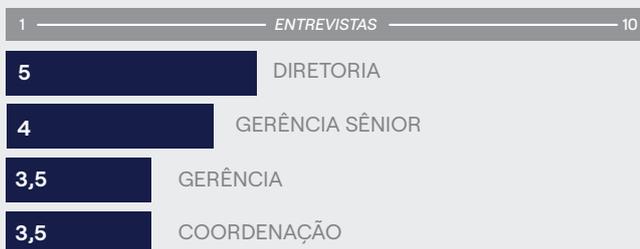
NÍVEIS EXIGIDOS DE ESPANHOL POR NACIONALIDADE DAS EMPRESAS

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



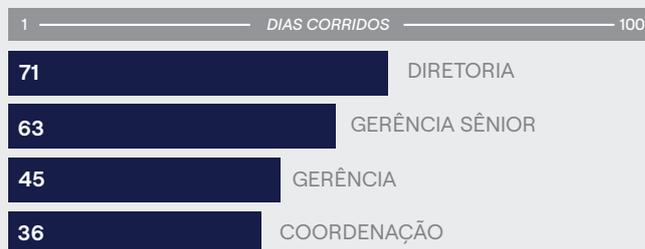
NÚMERO MÉDIO DE ENTREVISTAS NO PROCESSO SELETIVO

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.

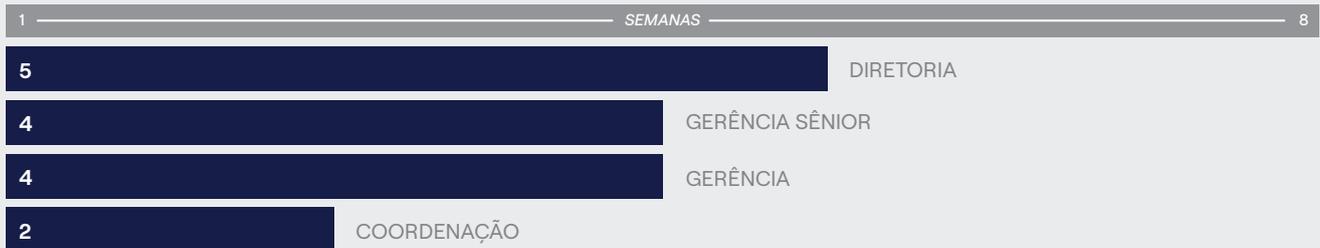


Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

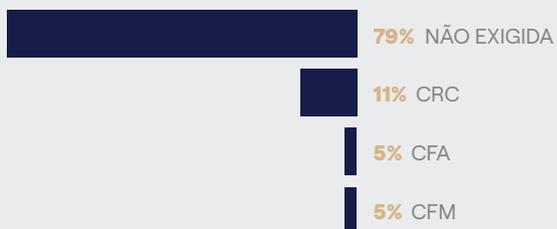
TEMPO MÉDIO ENTRE O ACEITE DA PROPOSTA E O INÍCIO EFETIVO DOS PROFISSIONAIS CONTRATADOS

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.



Fast Facts

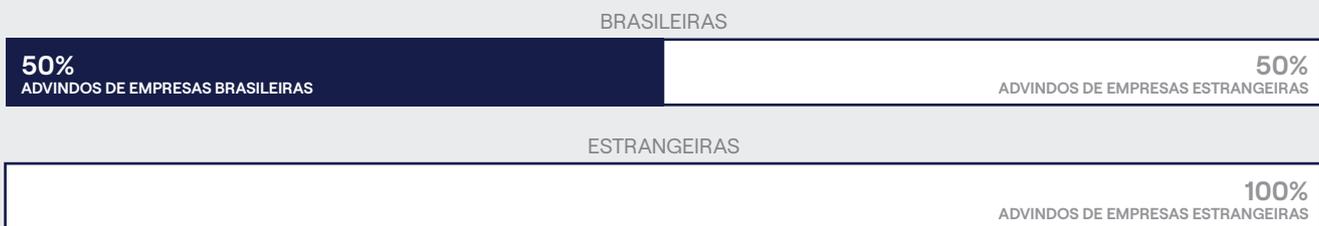
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

Empresas Contratantes

NACIONALIDADE DAS EMPRESAS CONTRATANTES



NACIONALIDADE DAS EMPRESAS DE ORIGEM DOS PROFISSIONAIS CONTRATADOS



PORTE DAS EMPRESAS CONTRATANTES

Definição do porte das empresas contratantes segue a classificação sugerida pelo BNDES.



PORTE DAS EMPRESAS DE ORIGEM DOS PROFISSIONAIS CONTRATADOS

O gráfico representa o porte das empresas de origem dos profissionais contratados de acordo com o porte das empresas contratantes.



Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

OS 5 SEGMENTOS QUE MAIS CONTRATARAM

Os 30% restantes correspondem a outros segmentos da economia que contrataram em menor volume.

MINERAÇÃO E METAIS

21%

BENS DE CONSUMO

16%

AGRICULTURA

11%

TECNOLOGIA

11%

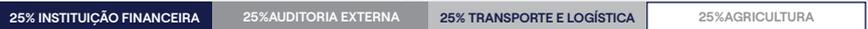
GESTÃO DE INVESTIMENTOS

11%

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.

MINERAÇÃO E METAIS



BENS DE CONSUMO



AGRICULTURA



TECNOLOGIA



GESTÃO DE INVESTIMENTOS



EMPRESAS CONTRATANTES COM INVESTIMENTOS DE FUNDOS DE PRIVATE EQUITY

21%

POSSUEM

79%

NÃO POSSUEM

ESTRUTURA DE CAPITAL DAS EMPRESAS CONTRATANTES

27%

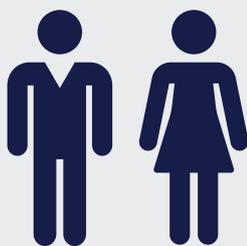
CAPITAL ABERTO

73%

CAPITAL FECHADO

Profissionais Contratados

GÊNERO



63%

37%

PROFISSIONAIS CONTRATADOS QUE TIVERAM QUE SE MUDAR DE CIDADE

Consideram-se apenas mudanças motivadas pela movimentação profissional.

16%

SIM

84%

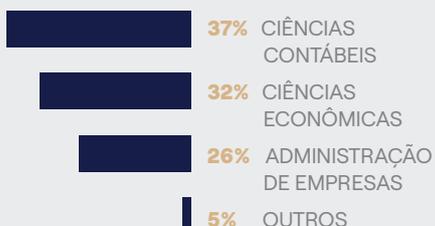
NÃO

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

CURSO DE GRADUAÇÃO

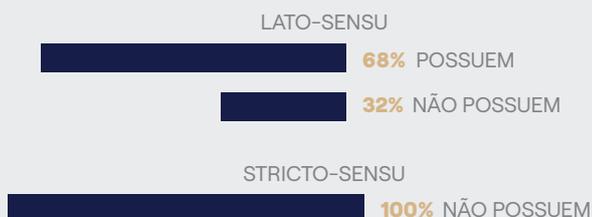
Considera-se apenas o curso da 1ª graduação dos profissionais contratados.



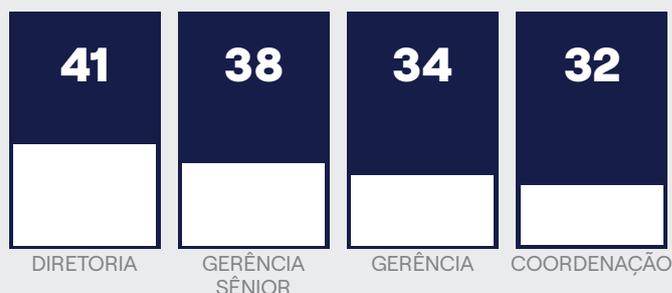
PROFISSIONAIS CONTRATADOS QUE POSSUEM MAIS DE UMA GRADUAÇÃO



PROFISSIONAIS CONTRATADOS QUE POSSUEM PÓS-GRADUAÇÃO



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 (por senioridade).



QUANTIDADE MÉDIA DE EMPRESAS

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



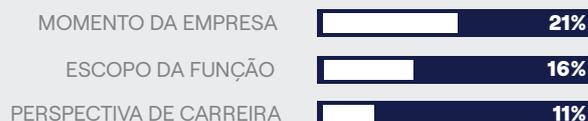
TEMPO MÉDIO NA ÚLTIMA EMPRESA

Representa o tempo médio, em anos, que os profissionais ficaram na última empresa antes da recolocação (por senioridade).



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).

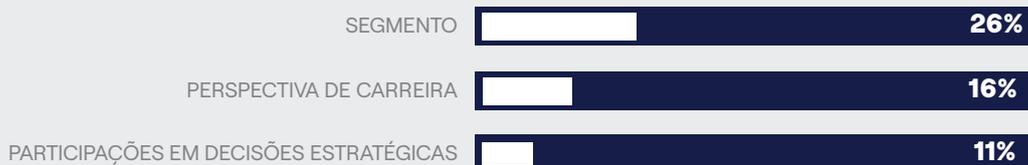


Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

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 A 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 está atrelada a fatores externos e é incerta.



REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Representa a média do target da remuneração variável, considerando bônus anual e PLR (por senioridade).



Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

Tendências & Perspectivas

PROCESSOS SELETIVOS

O volume de contratações cresceu muito nos últimos meses e deve continuar neste viés de alta durante o 2º semestre de 2021. Dessa forma, a substituição ocasionada pela saída voluntária de profissionais das empresas também tende a crescer. Contudo, as companhias ainda estão cautelosas e seguem tentando mitigar o risco de uma contratação equivocada através de uma decisão mais compartilhada entre seus Executivos e, conseqüentemente, realizando mais etapas de entrevistas. Entretanto, a perspectiva é de que a tomada de decisão seja mais rápida no próximo semestre, uma vez que os riscos da pandemia estão sendo reduzidos com o avanço da vacinação e as empresas já estão adaptadas à realidade vigente. Ao mesmo tempo, há uma tendência de contratação de profissionais mais seniores a fim de recompor a estrutura das organizações, visto que, durante ao cenário incerto da pandemia, as empresas se viram obrigadas a reduzir custos e a demitir colaboradores que ocupavam cargos mais altos. Porém, com o reaquecimento do mercado, as companhias devem voltar a investir e precisarão de profissionais com mais experiência para liderar seus negócios.

Em relação às movimentações de carreira, não somente a saída voluntária deve aumentar, tendo em vista o reaquecimento do mercado, mas também há a perspectiva de novas posições serem criadas, posto que a gradual retomada da economia estimula o desenvolvimento de novos negócios. Com o aquecimento do mercado e a disputa por talentos, prevê-se que o número de movimentações laterais e upgrades de cargo aumentem, enquanto downgrades tendem a ocorrer com menor frequência.

Por último, no que diz respeito às habilidades comportamentais, as capacidades de influência e de criação de alianças devem voltar a figurar entre as mais demandadas, dada a necessidade de uma maior integração, suporte e colaboração do time financeiro com outras áreas internas nas companhias a fim de dar suporte ao desenvolvimento dos negócios pós-pandemia.

EMPRESAS CONTRATANTES

Em relação aos setores, fatores como o dólar alto e o início da retomada da Economia refletem um aumento no número de contratações em alguns segmentos específicos, como os de commodities (agrícolas e metálicas) e de bens de consumo. tecnologia (principalmente health techs, real estate e gaming) e serviços de saúde também tendem a permanecer com um alto volume de demanda por profissionais de Finanças nos próximos meses. No entanto, outros setores ainda se encontram em recuperação, a exemplo da autoindústria, varejo alimentício e bens de Capital, que contrataram menos no último semestre e devem continuar em baixa.

As empresas brasileiras foram as que mais contrataram nos primeiros seis meses do ano. No 2º semestre, elas tendem a continuar com grande representatividade nas contratações, uma vez que apresentam grande necessidade de seniorização de seus times e enfrentam o "risco Brasil" com mais naturalidade. No entanto, com o controle da pandemia e o avanço da vacinação globalmente, as multinacionais voltam a ganhar confiança em mercados emergentes, ocasionando um relativo aumento na procura por novos colaboradores no semestre seguinte. Ademais, o intenso movimento de abertura de capital das empresas exige um fortalecimento de seus times de Finanças e das demais áreas de Governança, ocasionando uma maior demanda por profissionais capacitados. As companhias investidas de fundos, por sua vez, também tendem a seguir expandindo seus negócios e contratando novos profissionais com foco no crescimento.

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

PROFISSIONAIS CONTRATADOS

A disciplina de FP&A/Business Support deve seguir liderando o ranking de contratações, visto que as companhias necessitam cada vez mais de um departamento de Finanças que dê suporte às áreas de Marketing, Vendas e Operações no processo de tomada de decisão do negócio. Relações com Investidores (RI) também tende a continuar em alta devido à grande quantidade de IPO's e às várias empresas de capital recém aberto que estão em processo de amadurecimento. Ademais, outras disciplinas que devem demandar mais profissionais no 2º semestre são as de M&A e de Riscos Financeiros. Com a gradual retomada da Economia, as empresas começam a olhar novamente para oportunidades de novos negócios e possibilidades de expansão, o que leva a um aquecimento das atividades de fusões e aquisições. Da mesma forma, a volatilidade do dólar e dos preços das commodities força um monitoramento maior dos riscos do mercado, de liquidez e de crédito, fazendo com que os profissionais com estes conhecimentos passem a ser mais demandados pelas organizações.

Um tema cada vez mais debatido durante o processo de contratação para a área financeira e que deve continuar sendo pauta no 2º semestre é a diversidade em cargos de gestão. Além disso, o mercado de trabalho brasileiro prioriza e deve continuar valorizando a construção de um legado em médio e longo prazos, o que também pode ser mensurado pelo tempo médio de atuação nas companhias. Dentro desse contexto, um dos principais motivos de saída do emprego tende a continuar sendo o momento pelo qual a empresa passa, já que as possibilidades de crescimento de carreira para os Executivos de Finanças podem ser mais limitadas em setores ou em organizações que foram severamente impactados pela crise.

REMUNERAÇÃO

O aumento da remuneração fixa tanto para os profissionais de Finanças empregados, quanto para os que estão em fase de transição de carreira tende a ser mantido, dado o aquecimento do mercado. Para os profissionais que estão em transição de carreira, esse aumento deverá ser de 5% a 10%, enquanto para os empregados, entre 20% e 25% em relação ao último salário fixo.

Em adição a isso, há uma tendência cada vez maior de as empresas aplicarem, em posições C-level, uma política de retenção baseada em bônus por tempo de companhia. Investidas de fundos em forte ritmo de crescimento devem seguir apostando em uma remuneração fixa um pouco abaixo da praticada pelo mercado e uma remuneração variável bem agressiva.

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

Indicadores da Assetz

89%

dos processos
foram concluídos
na 1ª lista de candidatos

Estamos certos de que o processo de recrutamento e seleção é de extrema importância para a estratégia das organizações. 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 1º semestre de 2021, 89% 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 1º semestre de 2021, o número médio de candidatos apresentados pela Assetz a seus clientes foi de 5 candidatos por processo seletivo.

5

número médio
de candidatos enviados
por processo

NPS
94

NOTA MÉDIA

9,65

Nosso principal objetivo é a 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 150 profissionais (entre clientes e candidatos) sobre a Assetz, foi de 94, com uma nota média de 9,65.