



Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

2º semestre de 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 na área de Finanças nos últimos seis meses.

No relatório, avaliamos os dados provenientes de nossos processos, das empresas contratantes, dos candidatos contratados e de remuneração, além de analisarmos as tendências e as perspectivas do mercado para o próximo semestre.

Esta edição abrange os dados do **2º semestre de 2021**, ou seja, do dia **01/07/2021** a **31/12/2021**.

Índice

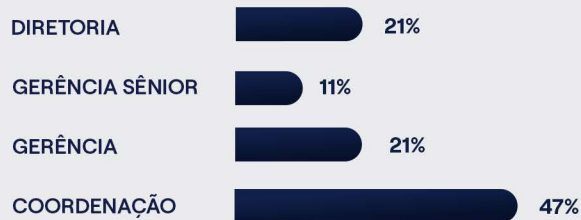
1. Processos Seletivos
2. Empresas Contratantes
3. Profissionais Contratados
4. Remuneração
5. Tendências e Perspectivas
6. Indicadores da Assetz

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

Processos Seletivos

SENIORIDADE DOS PROFISSIONAIS CONTRATADOS



MOTIVO DA CONTRATAÇÃO

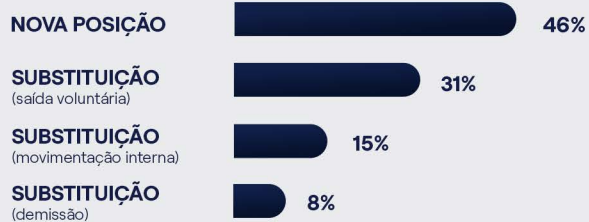
Dentre os motivos da demissão, 50% foram relacionados a habilidades comportamentais e 50% a conhecimento técnico.



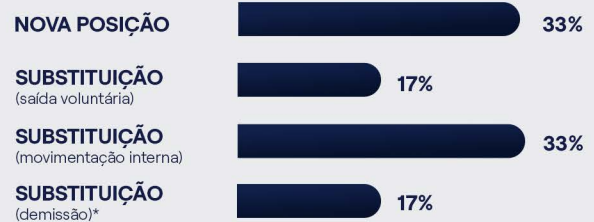
MOTIVO DA CONTRATAÇÃO POR NACIONALIDADE DA EMPRESA

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

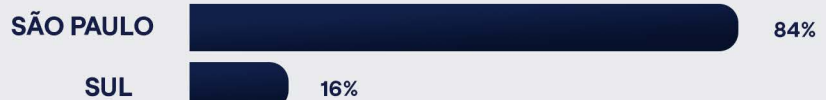
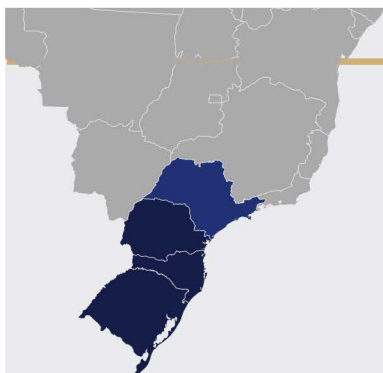
BRASILEIRA



ESTRANGEIRA



LOCALIZAÇÃO DA EMPRESA



Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

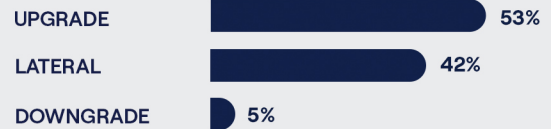
ESCOPO DA POSIÇÃO

O gráfico representa qual foi o escopo de atuação das posições conduzidas, isto é, se o profissional atuará local (no Brasil), regional ou globalmente.



TIPO DE MOVIMENTAÇÃO

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 DO PROFISSIONAL ANTES DA CONTRATAÇÃO

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



DISCIPLINAS DE FINANÇAS MAIS DEMANDADAS

O gráfico representa quais foram as cinco disciplinas (subsistemas) de Finanças mais demandadas pelas empresas contratantes. Os 15% restantes são relativos à soma das outras disciplinas menos demandadas.



NÍVEL EXIGIDO DE INGLÊS

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



NÍVEL EXIGIDO DE ESPANHOL

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



Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

NÍVEL EXIGIDO DE INGLÊS POR NACIONALIDADE DAS EMPRESAS

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



NÍVEL EXIGIDO 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 DO PROCESSO SELETIVO

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 DO PROFISSIONAL CONTRATADO

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



CERTIFICAÇÃO EXIGIDA

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



HABILIDADES COMPORTAMENTAIS MAIS DEMANDADAS

Consideram-se apenas as três principais habilidades comportamentais mais demandadas pelas empresas contratantes nos processos seletivos. Os outros 73% se referem ao somatório de outras habilidades comportamentais demandadas.



Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

Empresas Contratantes

NACIONALIDADE DA EMPRESA CONTRATANTE

73%
BRASILEIRA

27%
ESTRANGEIRA

NACIONALIDADE DA EMPRESA DE ORIGEM DO PROFISSIONAL CONTRATADO

O gráfico representa qual é a nacionalidade da empresa de origem dos profissionais contratados de acordo com a nacionalidade da empresa contratante.

Brasileira

54%
ORIUNDOS DE EMPRESAS BRASILEIRAS

46%
ORIUNDOS DE EMPRESAS ESTRANGEIRAS

Estrangeira

83%
ORIUNDOS DE EMPRESAS ESTRANGEIRAS

17%
ORIUNDOS DE EMPRESAS BRASILEIRAS

PORTE DA EMPRESA CONTRATANTE

A definição do porte da empresa contratante segue a classificação sugerida pelo BNDES.

73%
GRANDE

27%
MÉDIO

PORTE DA EMPRESA DE ORIGEM DO PROFISSIONAL CONTRATADO

O gráfico representa qual é o porte da empresa de origem do profissional contratado de acordo com o porte da empresa contratante.

Grande

100%
ORIUNDOS DE EMPRESAS GRANDES

Médio

33%
ORIUNDOS DE EMPRESAS GRANDES

67%
ORIUNDOS DE EMPRESAS MÉDIAS

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

OS 3 SEGMENTOS QUE MAIS CONTRATARAM

Os 47% restantes correspondem a outros segmentos da economia que contrataram em menor volume.



SEGMENTO DA EMPRESA DE ORIGEM DO PROFISSIONAL CONTRATADO

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

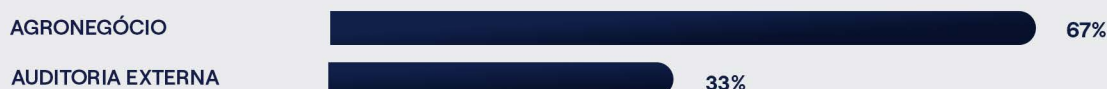
AGRONEGÓCIO



MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO



MINERAÇÃO E METAIS



Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

EMPRESA CONTRATANTE COM INVESTIMENTO DE FUNDO DE PRIVATE EQUITY



ESTRUTURA DE CAPITAL DA EMPRESA CONTRATANTE



Profissionais Contratados

GÊNERO

21%
FEMININO



79%
MASCULINO

PROFISSIONAL CONTRATADO QUE TEVE QUE SE MUDAR DE CIDADE

Consideram-se apenas as mudanças motivadas pela movimentação profissional.



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 LATO SENSU



PROFISSIONAIS CONTRATADOS QUE POSSUEM PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU



Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

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

Quantidade média de empresas pelas quais os profissionais contratados passaram antes da movimentação (por senioridade)



TEMPO MÉDIO NA ÚLTIMA EMPRESA

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



MOTIVO PARA A SAÍDA DA EMPRESA ANTERIOR

Consideram-se os três principais motivos pelos quais os profissionais contratados saíram da empresa em que estavam anteriormente (apenas para os profissionais que se encontravam empregados antes da movimentação). Os outros 42% representam o somatório de outros motivos apontados pelo profissional contratado para a saída da empresa anterior.



MOTIVO PARA A ENTRADA NA NOVA EMPRESA

Consideram-se os três principais fatores de atração pelos quais os profissionais contratados aceitaram o novo emprego, considerando apenas os que estavam empregados anteriormente. Os outros 37% representam o somatório de outros motivos apontados pelo profissional contratado para a entrada na nova empresa.



Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

GRADUAÇÃO EM UNIVERSIDADE PÚBLICA



EXPERIÊNCIA ACADÊMICA NO EXTERIOR



EXPERIÊNCIA DE TRABALHO NO EXTERIOR



EXPERIÊNCIA EM AUDITORIA EXTERNA



EXPERIÊNCIA NO MERCADO FINANCEIRO



EXPERIÊNCIA EM CONSULTORIA



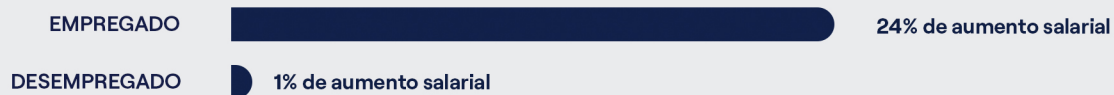
Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

Remuneração

ACRÉSCIMO/DECRÉSCIMO NA REMUNERAÇÃO FIXA DO PROFISSIONAL CONTRATADO

Consideram-se somente os salários fixos dos profissionais contratados, uma vez que a remuneração variável está atrelada a fatores externos e é incerta, de acordo com a situação antes da contratação.



REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

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



Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

Tendências e Perspectivas

PROCESSO SELETIVO

De forma consistente, os meses de janeiro e fevereiro tendem a ser mais lentos em relação à evolução dos processos seletivos, pois o foco das companhias neste período está mais voltado a outras agendas, como a aprovação do orçamento e a publicação do balanço auditado, e muitos Executivos (que conduzem as entrevistas) estão de férias. Em contrapartida, os meses de abril e maio tendem a ser os melhores em termos de volume de movimentação de profissionais da área financeira.

Em relação ao motivo da abertura da vaga, o surgimento de posições novas que não existiam anteriormente deve continuar alto, seja pela necessidade de aumento da senioridade das equipes, seja pela expansão dos negócios da companhia. Quanto ao escopo das posições, a maior parte deve continuar sendo local ou global (organizações multinacionais sediadas no Brasil), uma vez que escopos regionais majoritariamente estão associados a empresas multinacionais estrangeiras, que ainda seguem cautelosas pelas incertezas causadas pela covid-19 em vários dos países onde atuam.

No que diz respeito às mudanças de nomenclatura, devemos presenciar um aumento de movimentações com upgrade de cargo, condição típica de um mercado mais aquecido, quando as corporações acabam atraindo o profissional não somente pelo desafio do projeto em si, como também por uma promoção.

Como o primeiro semestre não envolve processos orçamentários na maioria das empresas, as funções mais focadas nas disciplinas de FP&A e de Business Support acabam sendo um alvo natural de mudança nesse período e, desta forma, o volume de contratações nesse subsistema financeiro tende a aumentar.

Por último, a proficiência no idioma inglês continuará sendo exigida tanto em empresas brasileiras como em estrangeiras. As decisões de contratação devem continuar sendo colegiadas, o que contribui para a manutenção de um número considerável de etapas de entrevistas. Em relação às habilidades comportamentais, resiliência, perfil hands-on, adaptabilidade e comunicação efetiva, assim como no semestre anterior, tendem a ser as mais demandadas em um momento de retomada do mercado durante a transição pós-pandemia.

EMPRESAS CONTRATANTES

O grau de confiança para contratações de Executivos de Finanças deve continuar maior em empresas brasileiras do que em companhias no Brasil, uma vez que estão mais confiantes em relação ao cenário pandêmico nacional. No que diz respeito ao porte, as organizações grandes devem seguir liderando as contratações de posições mais sêniores, visto que, durante a pandemia, muitas estruturas foram reduzidas ou "juniorizadas" e, com a possível retomada da economia, surge a necessidade de aumentar a senioridade dos cargos novamente.

Quanto aos setores de mercado que mais demandarão profissionais na área financeira durante o primeiro semestre de 2022, a tendência é que companhias dos segmentos de Saúde, Bens de Consumo, Mobile, Internet e aquelas voltadas a Commodities (agrícolas e metálicas) devam continuar mais confiantes em relação às demais, por ter sofrido um impacto menor da crise em seus negócios ou se recuperado mais rapidamente. Em adição a isso, as companhias que são investidas de Private Equity vislumbram grandes perspectivas de crescimento acelerado e, conseqüentemente, devem demandar um número relevante de contratações em Finanças.

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

PROFISSIONAIS CONTRATADOS

Pela importância da formação de um ambiente diverso nas organizações, cada vez mais haverá uma busca pelo equilíbrio entre homens e mulheres em posições de liderança na área de Finanças. Com o advento de um ambiente de trabalho mais virtual, menos profissionais tendem a mudar de cidade para exercer uma função, principalmente em empresas de tecnologia. Uma pós-graduação Lato-Sensu consistente continuará sendo peça chave para a formação do Executivo de Finanças. Também vale destacar a quantidade média de anos na última empresa: por mais alto que seja o cargo, o mercado tende a valorizar aqueles profissionais que permanecem um período maior na companhia (não em uma mesma função/cargo) a fim de construir uma história e deixar um legado.

Em relação ao motivo de saída da empresa anterior, o momento da companhia tende a ser uma razão mais recorrente, pois algumas organizações ainda vão sofrer e sofrerão alguns impactos causados pela crise da pandemia. A falta de perspectiva de carreira também deve ser um motivo comum, visto que muitas empresas estão em momento de hire freezing, bem como em fase de congelamento de promoções, o que pode gerar certa insatisfação para o profissional.

REMUNERAÇÃO

Com a retomada do nível de confiança do mercado, as empresas precisam ser mais agressivas em relação ao salário oferecido ao Executivo no momento da oferta com o intuito de aumentar a sua atratividade perante as demais companhias. Com isso, deverá haver um incremento salarial médio de 20% a 25% para os profissionais que já estão empregados, enquanto, para os que estão em busca de recolocação – e que, de forma geral, possuem um menor poder de barganha nesta fase –, o aumento previsto deve ficar entre 5% e 10% em comparação à remuneração do último cargo.

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 de Executivos é de extrema importância para a estratégia das organizações.

A contratação de um profissional de Finanças que não esteja preparado tecnicamente, que não esteja alinhado à cultura ou que não possua as competências comportamentais necessárias para a função 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 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 2º semestre de 2021, o número médio de candidatos apresentados pela Assetz a seus clientes foi de 4,7 candidatos por processo seletivo.

4,7

candidatos apresentados
por processo

NPS
94
NOTA MÉDIA
9,67

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 200 profissionais (entre clientes e candidatos) sobre a Assetz, foi de 94, com uma nota média de 9,67.

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

Histórico dos Indicadores da Assetz

PROCESSOS CONCLUÍDOS NA 1ª LISTA DE CANDIDATOS



CANDIDATOS APRESENTADOS POR PROCESSO



NPS



NOTA MÉDIA



