



Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

1º semestre de 2022

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 6 meses.

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

Esta edição abrange os dados do 1º semestre de 2022, ou seja, do dia **01/01/2022** a **30/06/2022**.

Índice

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

Fast Facts

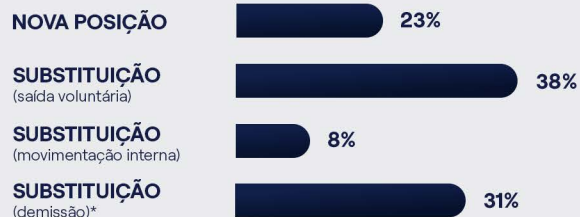
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

Processos Seletivos

SENIORIDADE DOS PROFISSIONAIS CONTRATADOS



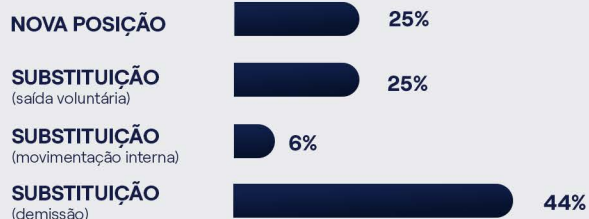
MOTIVO DA CONTRATAÇÃO



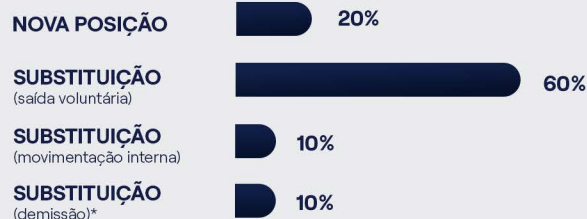
Dentre os motivos da demissão, 62% foram relacionados a habilidades comportamentais e 38% ao conhecimento técnico.

MOTIVO DA CONTRATAÇÃO POR NACIONALIDADE DA EMPRESA

BRASILEIRA

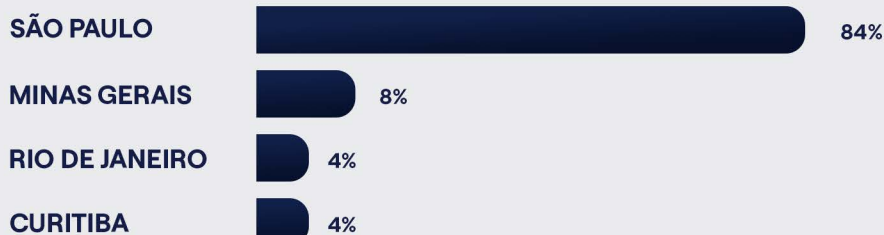
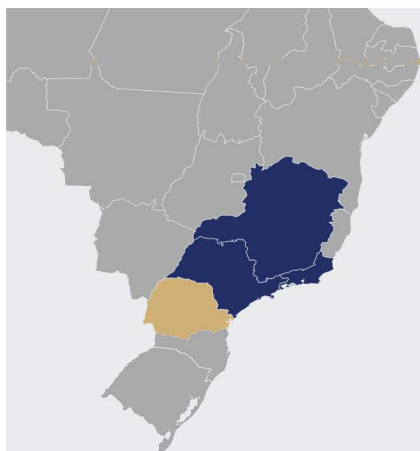


ESTRANGEIRA



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

LOCALIZAÇÃO DA EMPRESA



Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

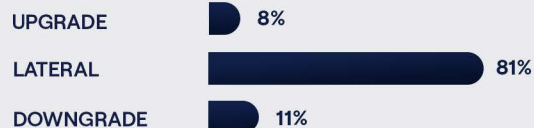
ESCOPO DA POSIÇÃO

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



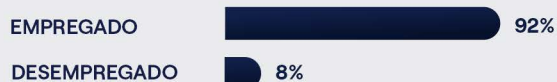
TIPO DE MOVIMENTAÇÃO

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.



*Em média, o Executivo permaneceu 4,5 meses sem emprego antes de ser recolocado.

DISCIPLINAS DE FINANÇAS MAIS DEMANDADAS

*O gráfico representa quais foram as 5 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.

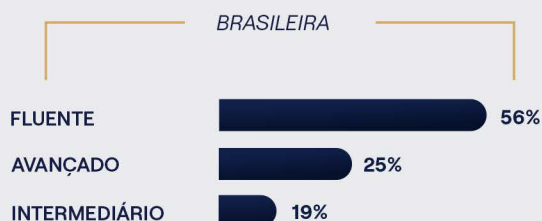


Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

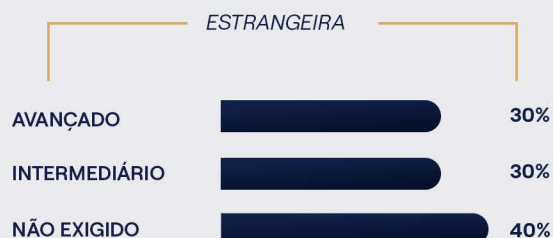
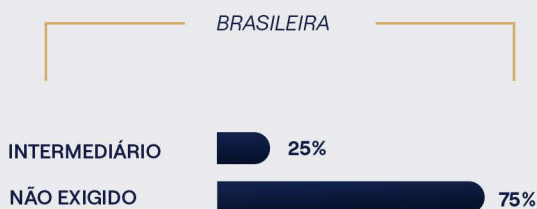
NÍVEL EXIGIDO DE INGLÊS POR NACIONALIDADE DAS EMPRESAS

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 47% se referem ao somatório de outras habilidades comportamentais demandadas.



Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

Empresas Contratantes

NACIONALIDADE DA EMPRESA CONTRATANTE

62%
BRASILEIRA

38%
ESTRANGEIRA

NACIONALIDADE DA EMPRESA DE ORIGEM DO PROFISSIONAL CONTRATADO

Brasileira

56%
ORIUNDOS DE EMPRESAS BRASILEIRAS

44%
ORIUNDOS DE EMPRESAS ESTRANGEIRAS

Estrangeira

20%
ORIUNDOS DE EMPRESAS BRASILEIRAS

80%
ORIUNDOS DE EMPRESAS ESTRANGEIRAS

PORTE DA EMPRESA CONTRATANTE

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

77%
GRANDE

23%
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

80%
ORIUNDOS DE EMPRESAS GRANDES

20%
ORIUNDOS DE EMPRESAS MÉDIAS

Médio

60%
ORIUNDOS DE EMPRESAS GRANDES

40%
ORIUNDOS DE EMPRESAS MÉDIAS

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

OS 3 SEGMENTOS QUE MAIS CONTRATARAM

Os 64% restantes correspondem a outros segmentos da economia que contrataram em menor volume.



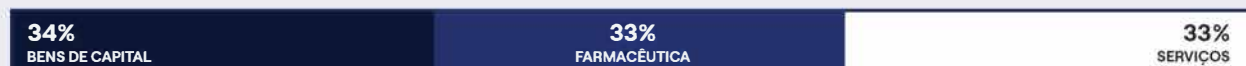
SEGMENTO DA EMPRESA DE ORIGEM DO PROFISSIONAL CONTRATADO

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

AGRONEGÓCIO



INDÚSTRIA QUÍMICA



INTERNET



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

38%
FEMININO



62%
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 3 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 47% 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 3 principais fatores de atração pelos quais os profissionais contratados aceitaram o novo emprego, considerando apenas os que estavam empregados anteriormente. Os outros 47% 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 A 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

PROCESSOS SELETIVOS

Diante da instabilidade do atual momento político-econômico brasileiro, as companhias, tanto brasileiras como estrangeiras, estão se posicionando com mais cautela quanto à definição de estratégias de expansão e abertura de novos negócios. Por essa razão, os motivos das contratações devem concentrar-se em substituições de profissionais que ocupam cadeiras já instituídas, ao passo que o aumento da estrutura organizacional e, por conseguinte, a criação de novas posições deve ser postergada para quando houver um cenário mais definido e estável.

Ante esse contexto, as organizações preferem não tomar grandes riscos ou fazer apostas em profissionais potenciais vindos do mercado para ocupar uma cadeira maior do que aquela que ocupavam até então. Nos próximos meses, as movimentações laterais devem ser priorizadas, enquanto os upgrades de cargo tendem a ser evitados devido à preferência por profissionais que possuem mais experiência para lidar com eventuais crises e que poderão agregar valor à companhia em um prazo mais curto.

Como os processos orçamentários ocorrem no segundo semestre, os esforços do time devem se concentrar em entregar as projeções e simulações de cenário. Assim, profissionais de FP&A (*Financial Planning and Analysis*) devem ser menos demandados em comparação ao primeiro semestre. Ao mesmo tempo, candidatos que atuam em disciplinas como “contabilidade” e “tesouraria” devem ser mais requisitados pelo mercado tendo em vista a preparação das organizações para o processo de fechamento contábil anual e de atendimento à auditoria, além do foco na gestão efetiva de caixa em meio a um período de incertezas.

Frente a esse cenário, o desenvolvimento das habilidades comportamentais dos Executivos será imprescindível para a estabilidade e o fortalecimento da área de Finanças, tornando-se, assim, um grande fator a ser avaliado nas substituições. Quanto às habilidades mais requeridas nos processos seletivos, o perfil *hands-on* deve continuar sendo o mais valorizado inclusive para Executivos mais sêniores, uma vez que a área financeira demanda uma atuação mais proativa e autônoma no segundo semestre, levando seus profissionais a se comprometer com um trabalho que deve ser feito independente das divisões hierárquicas, das equipes enxutas ou dos recursos escassos. Ademais, a capacidade de influência e criação de alianças com outras áreas e com o mercado externo, a resiliência e as boas habilidades de liderança e de comunicação também serão consideradas grandes pilares para as companhias em momentos instáveis e decisivos como o que vivemos neste semestre.

EMPRESAS CONTRATANTES

No que diz respeito às empresas contratantes, as de origem brasileira devem continuar contratando mais que as companhias estrangeiras, devido ao contexto de incertezas do mercado global, de modo que as organizações multinacionais parecem estar mais reticentes em contratar, enquanto as brasileiras estão mais confiantes e acostumadas com cenários de instabilidade política e econômica.

Quanto ao porte, a tendência é a de que empresas grandes sigam contratando mais do que as de médio porte, substituindo pontualmente Executivos de Finanças que não apresentam habilidades comportamentais necessárias para enfrentar esse período de instabilidade global, ao passo que as companhias médias devem aguardar uma visão mais clara acerca do mercado e do futuro político para redefinir sua estratégia e voltar a contratar com mais segurança.

Por último, entre os setores que mais contratam, agronegócio e bens de consumo continuam destacando-se. O segmento de tecnologia, no entanto, deverá contratar um pouco menos no próximo semestre, haja vista os processos de reestruturação e reavaliação pelos quais as empresas do setor estão passando depois de tantos investimentos nos últimos anos, especialmente nos Estados Unidos, com foco voltado à gestão financeira e aumento da rentabilidade do negócio. Autoindústria também tende a contratar menos no semestre por conta do cenário negativo geral pelo qual o setor passa.

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

PROFISSIONAIS CONTRATADOS

A despeito da predominância masculina no cenário corporativo atual, é previsto que as companhias valorizem e incentivem cada vez mais o equilíbrio entre homens e mulheres nos processos de contratação de líderes de Finanças, uma vez que a formação de um ambiente profissional mais inclusivo e diverso contribui substancialmente para o desenvolvimento e o crescimento não só da área financeira, mas da corporação como um todo.

Quanto à passagem e permanência dos Executivos nas organizações, tende-se uma valorização de profissionais que transitaram por períodos maiores nas empresas, construindo um histórico sólido, de 1 a 3 ciclos, nas companhias pelas quais passaram. Além de deixarem legados profícuos, passagens maiores podem revelar, por parte dos líderes financeiros, alta resiliência e capacidade de construção de laços duradouros.

Por fim, diante dos debates sobre a importância do cuidado com a saúde mental e os benefícios trazidos pelo *work-life balance*, nota-se a busca pela qualidade de vida como um dos principais motivos que contribuem para a saída dos profissionais das empresas onde atuam.

Da mesma forma, a falta de alinhamento com o estilo de gestão do líder direto e a transformação do escopo da função são outros grandes agentes da movimentação externa – a perda do contato com a estratégia da companhia, da autonomia e da voz ativa pode, cada vez mais, levar Executivos a buscar oportunidades mais alinhadas às suas perspectivas de carreira em outras organizações.

Quanto às condições que motivam a entrada dos profissionais em outras empresas, o plano de crescimento em médio e longo prazo e o momento da organização – sua saúde financeira e estratégia – são fatores determinantes para a aceitação de novas propostas.

REMUNERAÇÃO

Em relação à remuneração oferecida aos Executivos já empregados, o incremento salarial deverá permanecer entre 20% e 25%. O aumento incontido da oferta não está previsto devido às muitas oportunidades existentes no mercado. Contudo, a proposta também não deve ser reduzida, pois as companhias precisam manter um bom nível de atratividade face à escassez de mão de obra qualificada que o mercado oferece. Por outro lado, para os que buscam recolocação, estima-se um aumento menor, em torno de 5% a 10%, de modo a preservar a atratividade das remunerações e equipará-las, com ajustes inflacionários, às das posições anteriores dos candidatos.

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

Indicadores da Assetz

85%

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 1º semestre de 2022, 85% 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 2022, o número médio de candidatos apresentados pela Assetz a seus clientes foi de 4,2 candidatos por processo seletivo.

4,2

candidatos apresentados
por processo

NPS

99

NOTA MÉDIA

9,81

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 100 profissionais (entre clientes e candidatos) sobre a Assetz, foi de 99, com uma nota média de 9,81.

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

Histórico dos Indicadores da Assetz

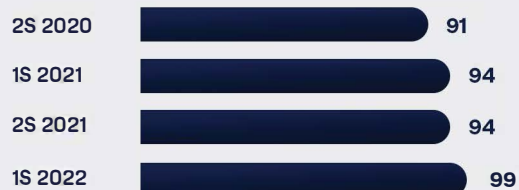
PROCESSOS CONCLUÍDOS NA 1ª LISTA DE CANDIDATOS



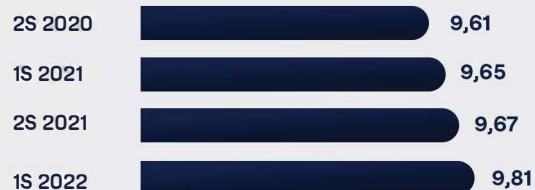
CANDIDATOS APRESENTADOS POR PROCESSO



NPS



NOTA MÉDIA





Assetz.
Referência em carreira na área de Finanças.

Rua Helena, 260 | Conjunto 31 | Vila Olímpia | São Paulo | SP | 04552-050
+55 11 3848-3600 | www.assetz.com.br | contato@assetz.com.br | Assetz no LinkedIn