



# Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

2º 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 seis meses.

Neste relatório, avaliamos os dados provenientes dos nossos processos, das empresas contratantes, dos candidatos contratados e das remunerações, além de analisarmos as tendências e as perspectivas do mercado para este semestre.

Esta edição abrange os dados do 2º semestre de 2022, ou seja, do dia **01/07/2022** ao dia **31/12/2022**.

## Índice

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

# Fast Facts

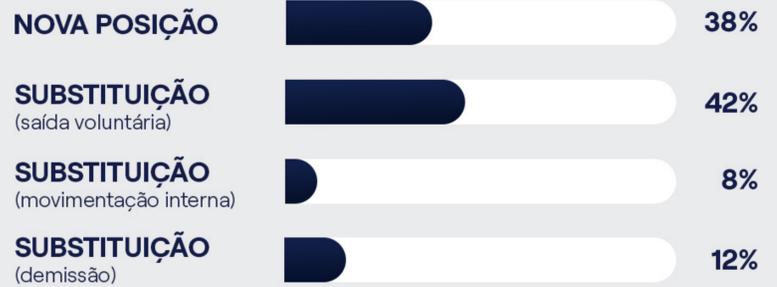
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

## 1. Processos Seletivos

### SENIORIDADE DOS PROFISSIONAIS CONTRATADOS



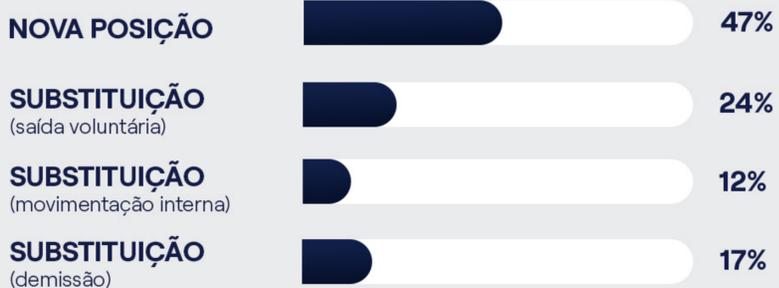
### MOTIVO DA CONTRATAÇÃO



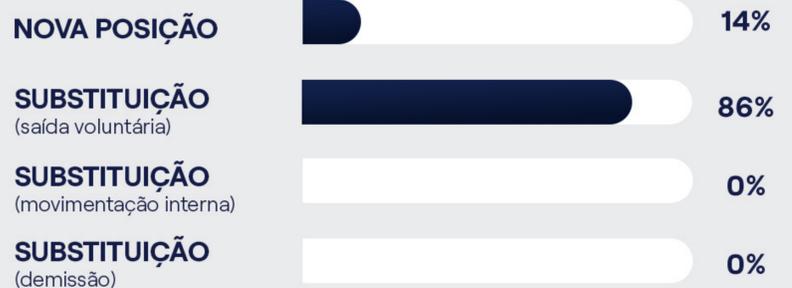
Dentre os motivos da demissão, 67% foram relacionados às habilidades comportamentais e 33% ao conhecimento técnico.

### MOTIVO DA CONTRATAÇÃO POR NACIONALIDADE DA EMPRESA

#### BRASILEIRA

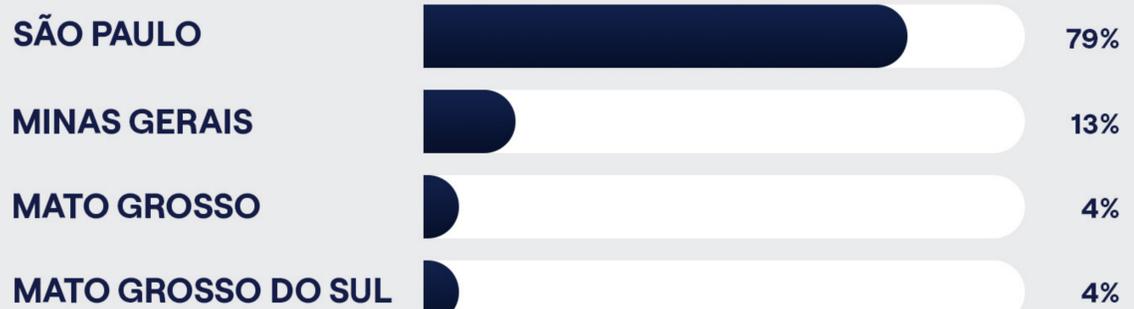
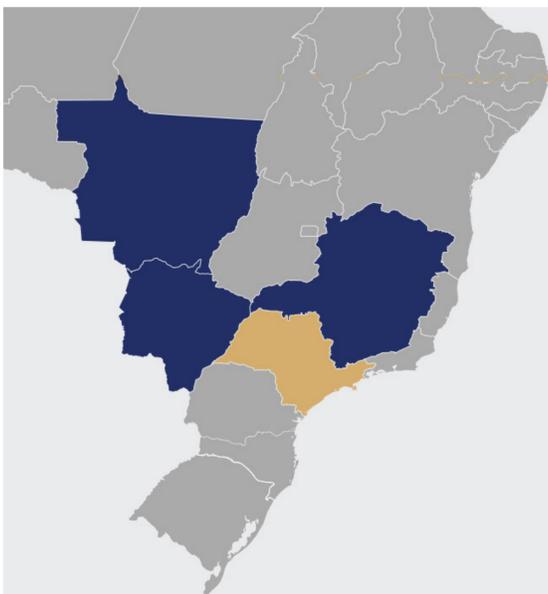


#### ESTRANGEIRA



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

### LOCALIZAÇÃO DA EMPRESA

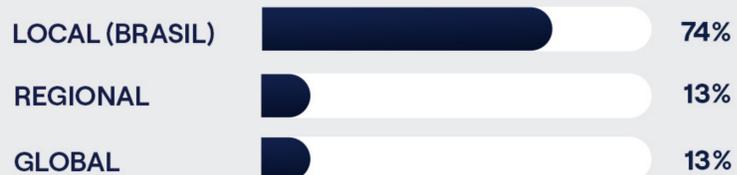


# Fast Facts

## RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

### ESCOPO DA POSIÇÃO

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



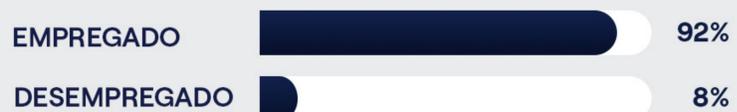
### MOVIMENTAÇÃO DE CARGO

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.



Tempo médio desempregado: 2 meses

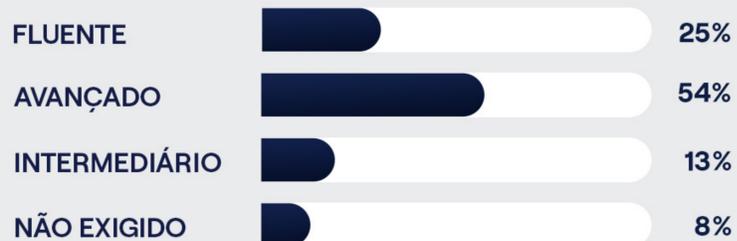
### DISCIPLINAS DE FINANÇAS MAIS DEMANDADAS

O gráfico representa quais foram as cinco disciplinas (subsistemas) de Finanças mais demandadas pelas empresas contratantes. Os 29% 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.

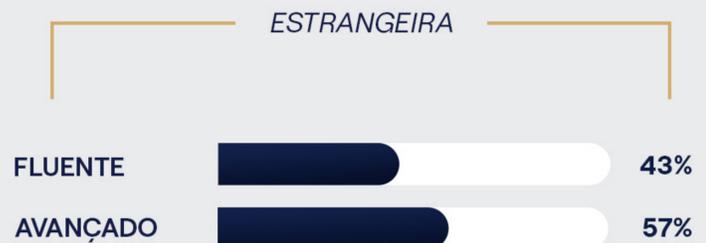
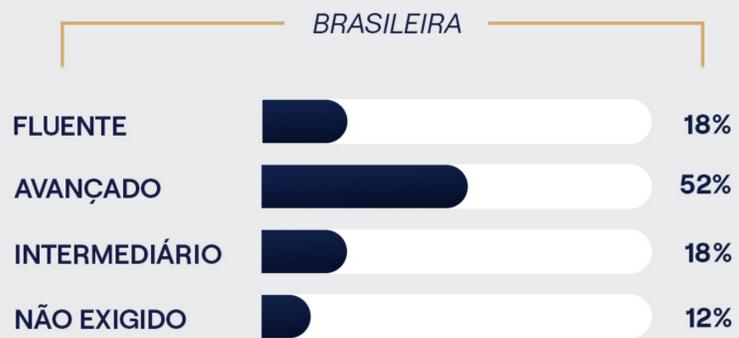


# Fast Facts

## RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

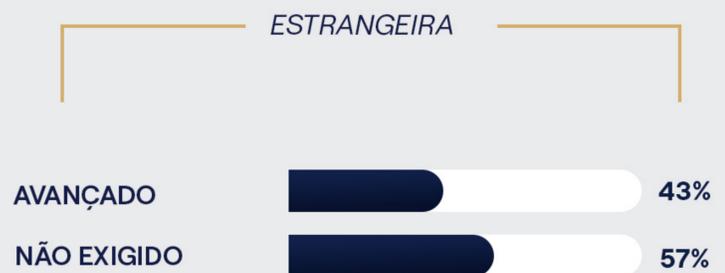
### NÍVEL EXIGIDO DE INGLÊS POR NACIONALIDADE DAS EMPRESAS

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.

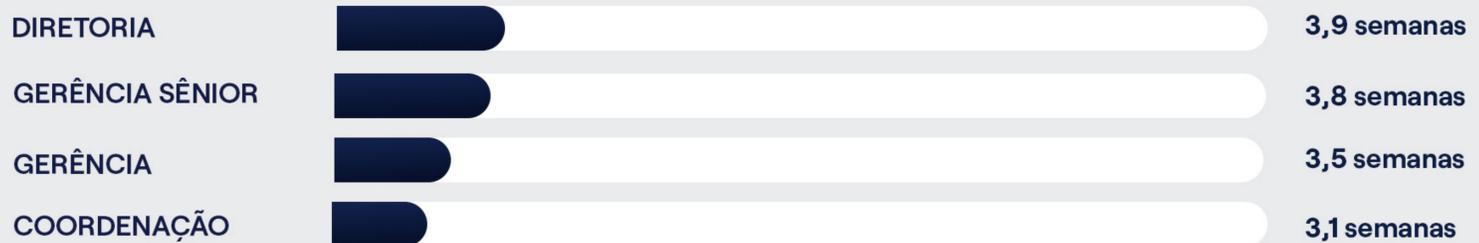


# Fast Facts

## 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.



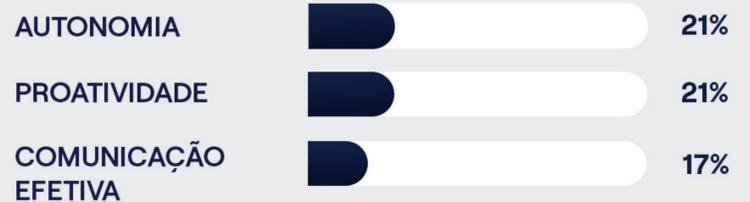
### CERTIFICAÇÃO EXIGIDA

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 41% referem-se ao somatório de outras habilidades comportamentais demandadas.



# Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

## 2. Empresas Contratantes

### NACIONALIDADE DA EMPRESA CONTRATANTE

71%  
BRASILEIRA

29%  
ESTRANGEIRA

### NACIONALIDADE DA EMPRESA DE ORIGEM DO PROFISSIONAL CONTRATADO

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

Brasileira

59%  
ORIUNDOS DE EMPRESAS BRASILEIRAS

41%  
ORIUNDOS DE EMPRESAS ESTRANGEIRAS

Estrangeira

43%  
ORIUNDOS DE EMPRESAS BRASILEIRAS

57%  
ORIUNDOS DE EMPRESAS ESTRANGEIRAS

### PORTE DA EMPRESA CONTRATANTE

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

88%  
GRANDE

12%  
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

90%  
ORIUNDOS DE EMPRESAS GRANDES

10%  
ORIUNDOS DE EMPRESAS MÉDIAS

Médio

100%  
ORIUNDOS DE EMPRESAS MÉDIAS

# Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

## OS 3 SEGMENTOS QUE MAIS CONTRATARAM

Os 45% restantes correspondem a outros segmentos da economia que contrataram em menor volume.



## SEGMENTO DA EMPRESA DE ORIGEM DO PROFISSIONAL CONTRATADO

### AGRONEGÓCIO

60%  
AGRONEGÓCIO

40%  
BENS DE CONSUMO

### VAREJO

60%  
AUDITORIA EXTERNA

40%  
CONSULTORIA

### BENS DE CONSUMO

100%  
BENS DE CONSUMO

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

# Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

## EMPRESA CONTRATANTE COM INVESTIMENTO DE FUNDO DE PRIVATE EQUITY



## ESTRUTURA DE CAPITAL DA EMPRESA CONTRATANTE



## 3. Profissionais Contratados

### GÊNERO

50%  
FEMININO



50%  
MASCULINO

## PROFISSIONAL CONTRATADO QUE TEVE DE MUDAR DE CIDADE

Consideram-se apenas as mudanças motivadas pela movimentação profissional.

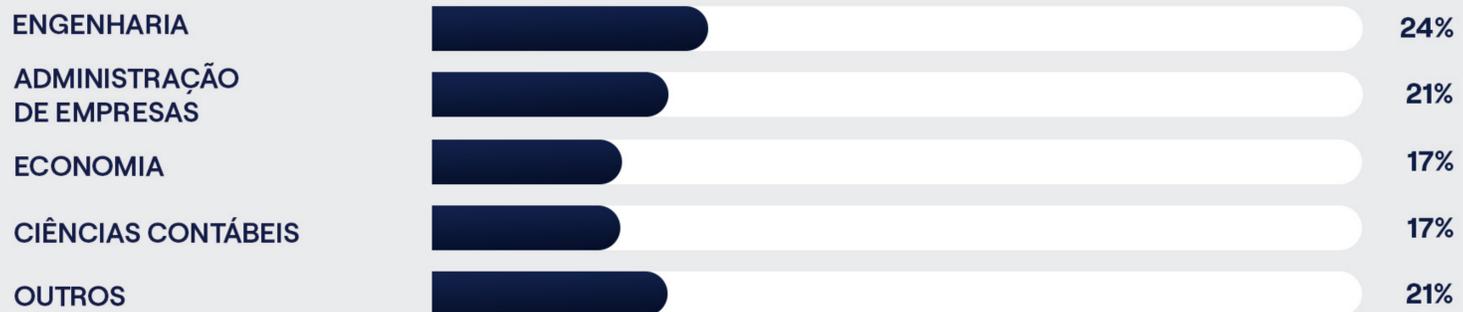


# Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

## CURSO DE GRADUAÇÃO

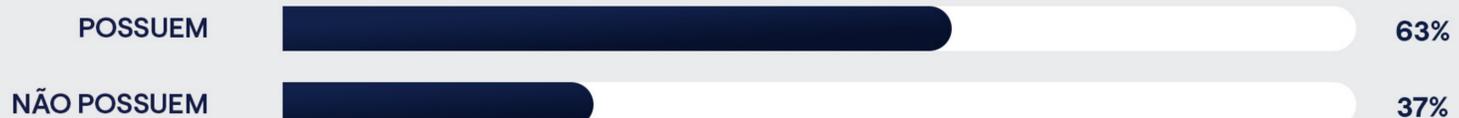
Considera-se apenas o curso da 1ª graduação dos profissionais contratados.



## 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).



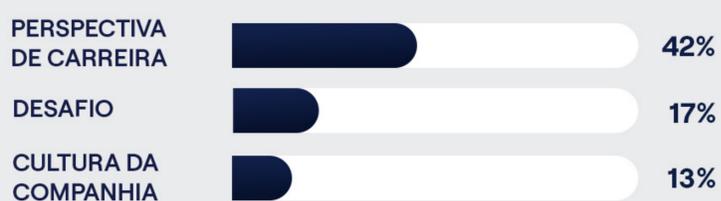
### TEMPO MÉDIO NA ÚLTIMA EMPRESA

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



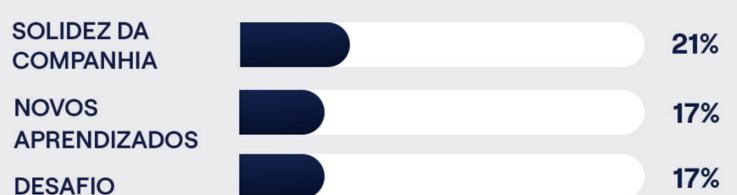
### MOTIVO PARA A SAÍDA DA EMPRESA ANTERIOR

Consideram-se os três principais motivos pelos quais os profissionais contratados saíram da empresa em que estavam (apenas para os profissionais que estavam empregados antes da movimentação). Os outros 28% representam o somatório de outros motivos apontados pelos profissionais contratados 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. Os outros 45% representam o somatório de outros motivos apontados pelos profissionais contratados 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



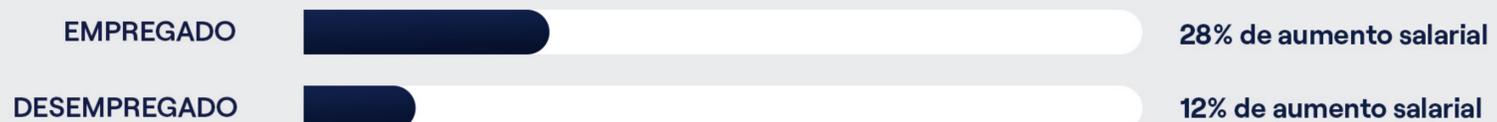
# Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

## 4. 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

## 5. Tendências e Perspectivas

### PROCESSOS SELETIVOS

Após um período de instabilidade política e econômica vivenciado nos últimos anos, que obrigou grande parte das organizações a passar por grandes reestruturações e a reduzir custos e despesas, a perspectiva é a de que o mercado brasileiro volte a aquecer e, com isso, haja novas perspectivas para os processos seletivos. Diante desse cenário, a tendência é que as companhias, tanto brasileiras quanto estrangeiras, busquem fortalecer os seus times e priorizem a recontração de profissionais mais seniores (gerentes seniores, diretores e vice-presidentes), que terão como desafio uma atuação mais próxima ao business, colaborando estratégica e decisivamente para a retomada do crescimento das operações.

Quanto aos motivos das contratações, é previsto que haja um equilíbrio entre a criação de novas posições – decorrentes do aumento da complexidade da área financeira neste momento de restabelecimento e do crescimento (orgânico e inorgânico) das organizações – e substituições – sejam aquelas causadas por movimentações internas, sejam as motivadas por profissionais que, devido à preeminência do mercado, migrarão para oportunidades externas. No que tange ao tipo de movimentação, as movimentações baseadas em upgrades de cargo deverão aumentar para que as empresas se posicionem de forma mais atrativa não apenas quanto à remuneração ofertada, mas também em relação à senioridade e à nomenclatura da posição anunciada.

Em relação às disciplinas financeiras mais demandadas neste semestre, FP&A e Business Support tendem a ser priorizadas, uma vez que as organizações estão, cada vez mais, buscando uma área financeira que suporte a tomada de decisão das áreas de negócio e fortaleça suas equipes para o período orçamentário (que ocorre normalmente no segundo semestre). De igual modo, após as etapas de auditoria e publicação do balanço terem sido finalizadas, depois do término do primeiro trimestre do ano, a área contábil deve voltar a buscar talentos para manter a consistência ao longo do ano. No que concerne às soft skills, capacidade de influência e criação de alianças continuarão sendo requisitos fundamentais nos processos seletivos, visto que essas habilidades comportamentais expõem a atuação influente e gregária do Executivo que visa recuperar a integração do business. Complementarmente, boas skills de liderança também serão fundamentais para o Executivo que busca reestruturar e fortalecer a área financeira, visando o crescimento da companhia.

Por fim, neste semestre, espera-se que a duração dos processos seletivos seja mais rápida, pois, em razão do dinamismo do mercado aquecido, as companhias podem perder candidatos extremamente capacitados para outros processos ativos. Ademais, embora as empresas contratantes respeitem a saída dos profissionais de onde atuavam, a tendência é que priorizem certa celeridade entre o aceite da proposta e o início na nova cadeira.

### EMPRESAS CONTRATANTES

Quanto às empresas contratantes, é previsto que, nos próximos meses, companhias brasileiras de grande porte entrem com mais veemência no cenário de contratação, uma vez que já estão mais acostumadas com a instabilidade brasileira e retomando os planos de expansão em longo prazo pós-pandemia. Entre os setores que mais devem contratar, o de commodities agrícolas e metálicas tende a continuar empregando com mais força, impulsionado pela alta do dólar e dos preços no mercado externo, assim como o de bens de consumo.

O setor de tecnologia, que antes passou por um período de severas reestruturações logo após o auge da pandemia, pôde calibrar a sua operação e deve voltar a contratar profissionais mais seniores para se recompor e crescer. Outrossim, empresas familiares de médio e grande portes deverão contratar mais, pois tendem a priorizar a estruturação das boas práticas de governança, adotar um olhar mais estratégico para o negócio e estruturar a área de Finanças com uma atuação mais no front office e menos no back office.

Empresas de capital aberto também devem continuar se fortalecendo e estruturando seu time de Finanças, já que o mercado, como um todo, e os seus acionistas estão exigindo um padrão de governança cada vez mais alto, tendo em vista os erros contábeis apresentados por grandes companhias no começo de 2023.

# Fast Facts

## RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

### PROFISSIONAIS CONTRATADOS

Para a formação de um ambiente profissional cada vez mais inclusivo e plural, espera-se que as companhias continuem valorizando e promovendo todos os tipos de diversidades, buscando, sobretudo, a inclusão de mais mulheres em posições de liderança, bem como dos grupos que representam diversidade sexual e racial.

Profissionais que investiram em cursos de pós-graduação, principalmente em MBAs, continuam tendendo a ser mais reconhecidos no processo de contratação de líderes de Finanças. Quanto ao histórico de carreira, os Executivos que permaneceram por mais tempo nas organizações pelas quais passaram continuarão sendo mais valorizados, dado que passagens duradouras, especialmente em períodos de crises e instabilidade, podem revelar líderes resilientes e perseverantes.

Em relação aos motivadores que levam os Executivos a avaliar movimentações, as perspectivas de crescimento profissional interno em médio e longo prazos e o plano de expansão da companhia continuarão sendo os grandes mobilizadores de carreira.

### REMUNERAÇÃO

Para se manterem no rol da briga por talentos em um mercado mais aquecido para profissionais com sólidos conhecimentos técnicos e habilidades comportamentais bem desenvolvidas, as companhias deverão investir cada vez mais no valor destinado à proposta salarial, já que se trata de um pilar importante em termos de atratividade. Logo, estima-se que o incremento salarial em uma movimentação profissional deverá ser mais agressivo no próximo semestre, tanto em relação à oferta de remuneração fixa quanto em relação à de remuneração variável – de curto (bônus anual) e de longo prazo (long-term incentive plan). Além disso, para prontamente atraírem os profissionais nos primeiros meses deste ano, as empresas deverão posicionar-se de forma mais agressiva em relação ao oferecimento de hiring bonus, uma vez que o pagamento do bônus pode acontecer no fim do primeiro trimestre – um impeditivo para a saída voluntária dos profissionais das empresas em que atuam.

# Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

## 6. Indicadores da Assetz

**92%**

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 esse motivo, a Assetz prioriza a entrega de um trabalho eficiente aos seus clientes, focando a assertividade dos perfis. No 2º semestre de 2022, 92% dos nossos processos foram concluídos com candidatos que estavam na primeira lista (shortlist) de profissionais enviada.

Não acreditamos em um número mínimo ou máximo de candidatos enviados à empresa que está contratando. Acreditamos, todavia, no correto alinhamento do perfil dos candidatos apresentados ao cliente, evitando retrabalho e desperdícios.

No 2º semestre de 2022, o número médio de candidatos apresentados pela Assetz a seus clientes foi de 4,1 candidatos por processo seletivo.

**4,1**

candidatos apresentados  
por processo

**97**

NPS

**9,81**

NOTA MÉDIA

Nosso principal objetivo é a completa satisfação de nossos clientes e candidatos em relação aos serviços prestados pela Assetz. Assim, prezamos a excelência nos processos seletivos, a construção de uma relação ética e transparente, os feedbacks constantes e honestos e o respeito incondicional ao ser humano. Como reflexo disso, nosso NPS – Net Promoter Score, considerando a opinião de mais de 160 profissionais (entre clientes e candidatos) sobre a Assetz, foi de 97, com uma nota média de 9,81.

# Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

## PROCEDÊNCIA DOS PROFISSIONAIS CONTRATADOS

Durante os processos que conduzimos, buscamos candidatos através das mais variadas ferramentas existentes. Nosso pool de candidatos é vasto, nossa rede de relacionamentos perante o mercado é sólida e acessível e nossa atuação nas mídias sociais garante a constante atualização dos profissionais com os quais interagimos. Assim, encontramos e atraímos o profissional mais alinhado às necessidades dos nossos clientes de forma muito mais ágil e eficiente. Durante o 2º semestre de 2022, 46% dos nossos processos foram concluídos com a contratação de candidatos oriundos da nossa rede de relacionamentos, 33% de indicações recebidas por profissionais com os quais interagimos e 21% pela ativação nas mídias sociais.

**46%**

nossa rede de  
relacionamento

**33%**

indicações

**21%**

mídias sociais

# Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

## Histórico dos Indicadores da Assetz

### PROCESSOS CONCLUÍDOS NA 1ª LISTA DE CANDIDATOS

1S 2021		89%
2S 2021		89%
1S 2022		85%
2S 2022		92%

### CANDIDATOS APRESENTADOS POR PROCESSO

1S 2021		5,0
2S 2021		4,7
1S 2022		4,2
2S 2022		4,1

### NPS

1S 2021		94
2S 2021		94
1S 2022		99
2S 2022		97

### NOTA MÉDIA

1S 2021		9,65
2S 2021		9,67
1S 2022		9,81
2S 2022		9,81



**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](http://www.assetz.com.br) | [contato@assetz.com.br](mailto:contato@assetz.com.br) | Assetz no LinkedIn