



Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

1º semestre de 2023

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.

Neste 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 2023, ou seja, do dia **01/01/2023** ao **30/06/2023**.

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



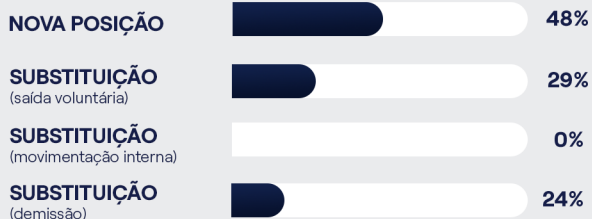
MOTIVO DA CONTRATAÇÃO



Dentre os motivos da demissão, 40% foram relacionados a habilidades comportamentais e 60% ao conhecimento técnico.

MOTIVO DA CONTRATAÇÃO POR NACIONALIDADE DA EMPRESA

BRASILEIRA

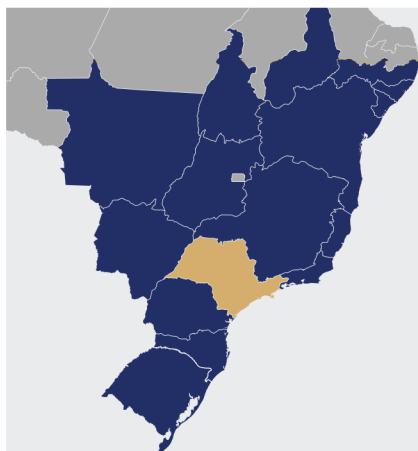


ESTRANGEIRA



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

LOCALIZAÇÃO DA EMPRESA



A soma dos percentuais do gráfico difere de 100% apenas por causa do arredondamento decimal.

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.



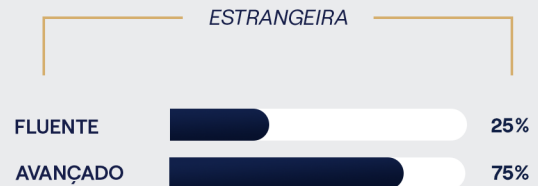
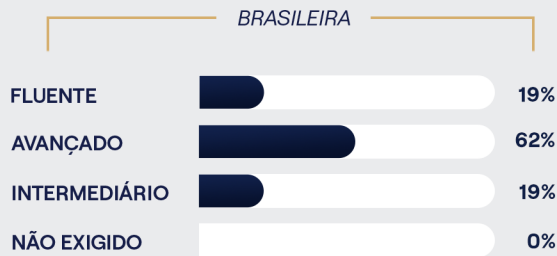
A soma dos percentuais do gráfico difere de 100% apenas por causa do arredondamento decimal.

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

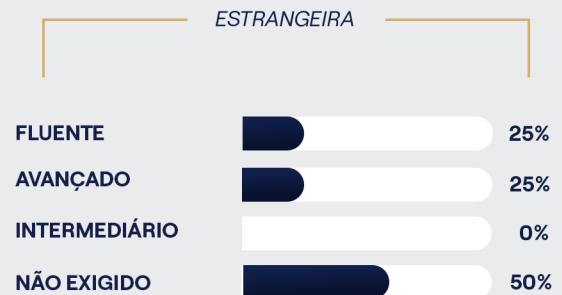
NÍVEL EXIGIDO DE INGLÊS POR NACIONALIDADE DAS EMPRESAS

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 e o aceite da proposta.

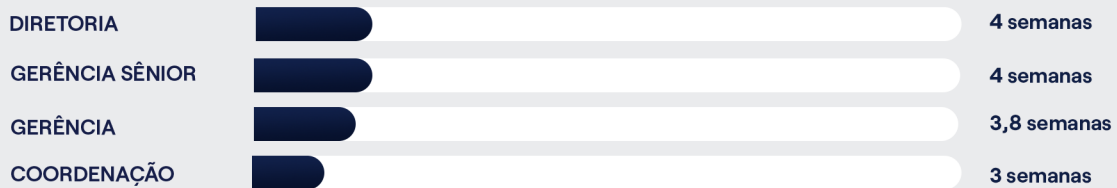


Fast Facts

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 64% se referem ao somatório de outras habilidades comportamentais demandadas.



Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

2. Empresas Contratantes

NACIONALIDADE DA EMPRESA CONTRATANTE

72%
BRASILEIRA

28%
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

95%
ORIUNDOS DE EMPRESAS BRASILEIRAS

5%
ORIUNDOS DE EMPRESAS ESTRANGEIRAS

Estrangeira

37%
ORIUNDOS DE EMPRESAS BRASILEIRAS

63%
ORIUNDOS DE EMPRESAS ESTRANGEIRAS

PORTE DA EMPRESA CONTRATANTE

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

66%
GRANDE

31%
MÉDIO

3%
PEQUENO

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

74%
ORIUNDOS DE EMPRESAS GRANDES

26%
ORIUNDOS DE EMPRESAS MÉDIAS

Médio

100%
ORIUNDOS DE EMPRESAS MÉDIAS

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

OS 3 SEGMENTOS QUE MAIS CONTRATARAM

Os 55% restantes correspondem a outros segmentos da economia que contrataram em menor volume.



SEGMENTO DA EMPRESA DE ORIGEM DO PROFISSIONAL CONTRATADO

TECNOLOGIA

17%
TECNOLOGIA

INFRAESTRUTURA

17%
INFRAESTRUTURA

BENS DE CONSUMO

49%
BENS DE CONSUMO

CONSULTORIA

17%
CONSULTORIA

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

34%
FEMININO



66%
MASCULINO

PROFISSIONAL CONTRATADO QUE TEVE DE MUDAR DE CIDADE

Consideram-se apenas as mudanças motivadas pela movimentação profissional.

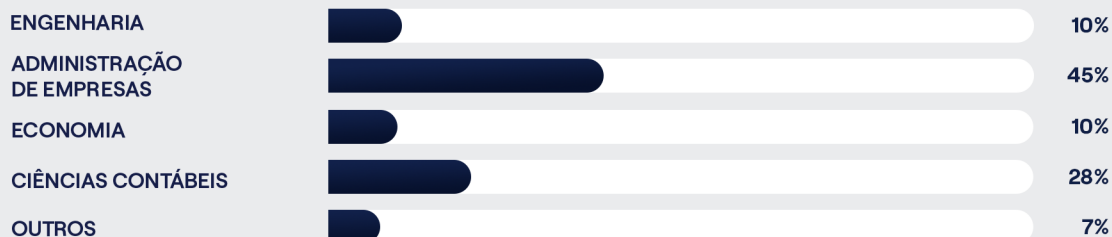


Fast Facts

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).



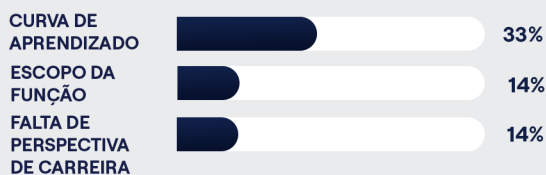
TEMPO MÉDIO NA ÚLTIMA EMPRESA

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 39% 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 43% 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 DE TRABALHO NO EXTERIOR



EXPERIÊNCIA EM AUDITORIA EXTERNA



EXPERIÊNCIA NO MERCADO FINANCEIRO



EXPERIÊNCIA EM CONSULTORIA



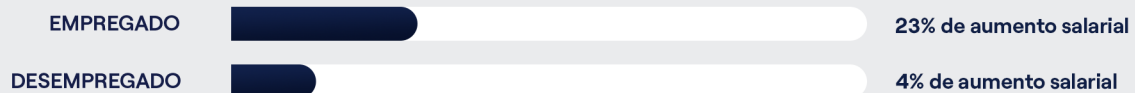
Fast Facts

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 da PLR (por senioridade).



Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

5. Tendências e Perspectivas

PROCESSOS SELETIVOS

Neste segundo semestre, a tendência é que a maioria dos processos seletivos ocorram em função de substituições causadas por movimentações internas. Com o objetivo de oportunizar maiores perspectivas de carreira e não perder seus líderes, grande parte das empresas priorizam movimentar os “talentos da casa” entre áreas internas, realizando contratações externas para substituí-los.

Devido às companhias focarem cada vez mais o viés transformacional voltado especialmente à implementação de novas tecnologias que visam acelerar a otimização de processos e a automatização de relatórios, a busca por executivos de Finanças que ocupam posições de gerência sênior e que comandam esta agenda tende a ser maior nos próximos meses. Além disso, com o intuito de que o líder da área financeira influencie e suporte o desenvolvimento da operação, profissionais que possuem um escopo local e mais próximo ao negócio devem ser os mais requisitados, visto que podem contribuir de maneira mais ativa para que as metas anuais de rentabilidade, lucratividade e faturamento sejam alcançadas.

Como observado nos últimos anos, espera-se que a maioria das organizações não se oponha a contratar executivos que, no momento, não estão empregados, uma vez que o mercado pode apresentar um pool de profissionais financeiros muito capacitados em busca de uma recolocação. No entanto, estima-se que, neste semestre, os upgrades de cargo não sejam muito recorrentes e que, por isso, as movimentações devam continuar sendo substancialmente laterais.

Em razão do período pós-férias de julho e da época de elaboração do orçamento anual, as agendas dos executivos tendem a estar mais ocupadas entre os meses de julho e a primeira quinzena de setembro, o que gera intervalos maiores entre as entrevistas, prolongando, portanto, a duração dos processos seletivos. Além disso, os contratados também podem demorar a ingressar na nova empresa após o aceite da proposta, visto que precisam concluir tarefas relacionadas ao processo de fechamento semestral na companhia de origem.

EMPRESAS CONTRATANTES

Após um primeiro semestre marcado por transformações políticas e pela alta taxa da Selic, estima-se que companhias brasileiras de grande e médio portes, com capital aberto ou fechado, expandam ainda mais seus investimentos na contratação de executivos financeiros, tendo em vista o estímulo econômico motivado pelo viés de redução da taxa e por estarem mais habituadas à instabilidade político-econômica do país e conseguirem alinhar suas expectativas e atravessar momentos incertos com mais facilidade do que as empresas estrangeiras que possuem subsidiária no Brasil.

O setor do agronegócio e seus adjacentes — como agroquímicos — continuarão sendo os protagonistas das contratações no cenário brasileiro. De modo similar, empresas de bens de consumo, principalmente as focadas na produção de bens não duráveis, também tendem a se destacar.

Ademais, consoante à tendência dos últimos meses, a perspectiva é que a contratação de executivos de Finanças por empresas de serviços aumente neste semestre. Contudo, setores como os de infraestrutura, energia, autoindústria e varejo (que ainda se recupera da instabilidade político-econômica instaurada nos anos anteriores) tendem a contratar menos.

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

PROFISSIONAIS CONTRATADOS

Em relação aos profissionais contratados, espera-se que as companhias continuem valorizando o desenvolvimento de ambientes organizacionais cada vez mais plurais e diversos, realizando contratações que priorizem a inclusão de grupos sub-representados em posições de lideranças.

Quanto ao escopo de atuação, estima-se que a demanda por executivos que atuem em FP&A (Financial Planning & Analysis) tende a cair devido ao período orçamentário, que em geral ocorre entre agosto e outubro. Por outro lado, neste momento, profissionais que exercem a função contábil devem ser mais demandados, pois as equipes precisam se estruturar para o período de fechamento contábil anual e atendimento à auditoria. Além disso, para contribuir com a expansão da companhia e com a gestão efetiva do fluxo de caixa, estima-se também uma demanda maior por profissionais que atuam em tesouraria front office – com foco em captação de crédito, renegociação de dívidas, financiamento e cash management.

Profissionais proficientes na língua inglesa continuarão sendo priorizados nos processos seletivos de empresas tanto estrangeiras quanto brasileiras. Mesmo não tendo operação em outros países, muitas companhias nacionais costumam realizar operações offshores de diversas naturezas e, nesse cenário, a proficiência em idiomas, sobretudo o inglês, é imprescindível.

Quanto às habilidades comportamentais mais demandadas, profissionais com visão de negócio, isto é, que suportam efetivamente as áreas de negócio na tomada de decisão estratégica, seguem sendo os mais requisitados pelo mercado, pois são considerados elementos-chave para o aumento da lucratividade e da manutenção da rentabilidade do negócio. Outrossim, em organizações com altas demandas de transformação, os perfis hands-on, que apresentam grande capacidade de execução, devem ser os mais procurados.

No que se refere aos motivadores de carreira, os executivos financeiros tendem a priorizar uma movimentação para companhias que tenham um plano de expansão sólido e que, portanto, ofereçam perspectivas de crescimento interno interessantes. Em virtude disso, empresas que estejam passando por uma situação financeira delicada, por momentos de profunda reestruturação e redução de investimentos podem enfrentar dificuldades para atrair novos talentos.

REMUNERAÇÃO

Devido à contenção de custos, ao momento econômico e à equidade salarial interna, a tendência é que as empresas não sejam muito agressivas no oferecimento de uma remuneração fixa muito alavancada. O incremento da remuneração fixa deve girar em torno de 15% para profissionais já empregados. Por outro lado, as companhias deverão investir mais na remuneração variável, bem como considerar a oferta de hiring bonus, retention bonus ou stock options no momento da contratação de executivos. Dessa forma, os profissionais poderão ser atraídos pela perspectiva de receber retornos salariais maiores no longo prazo, o que reduz a baixa atratividade causada pelo oferecimento de remunerações fixas menos agressivas.

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

6. Indicadores da Assetz

86%

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 a assertividade dos perfis. No 1º semestre de 2023, 86% dos nossos processos foram concluídos com candidatos que estavam na primeira lista (short-list) de profissionais enviada.

Não predefinimos 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. No 1º semestre de 2023, o número médio de candidatos apresentados pela Assetz a seus clientes foi de 4,8 candidatos por processo seletivo.

4,8

candidatos apresentados
por processo

93

NPS

9,67

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 190 profissionais (entre clientes e candidatos) sobre a Assetz, foi de 93, com uma nota média de 9,67.

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 junto ao 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 1º semestre de 2023, 52% dos nossos processos foram concluídos com a contratação de candidatos oriundos da nossa rede de relacionamentos, 14% de indicações recebidas por profissionais com os quais interagimos e 34% pela ativação nas mídias sociais.

52%

nossa rede de
relacionamento

14%

indicações

34%

mídias sociais

Fast Facts

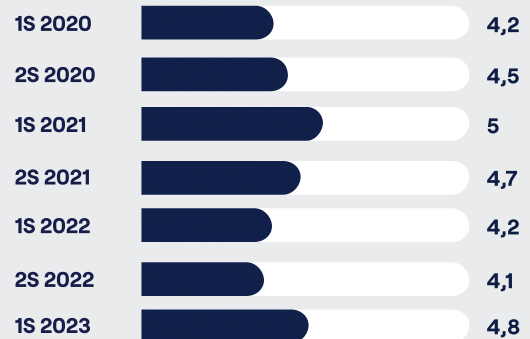
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

Histórico dos Indicadores da Assetz

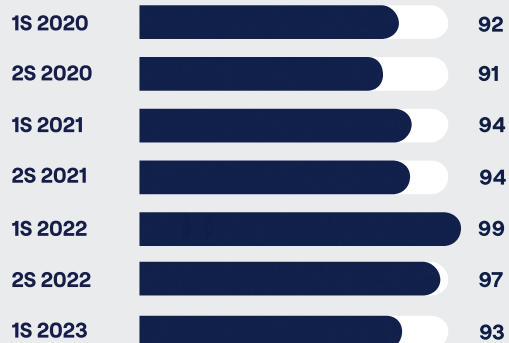
PROCESSOS CONCLUÍDOS NA 1ª LISTA DE CANDIDATOS



CANDIDATOS ENVIADOS POR POSIÇÃO



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