



# Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

2º 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 no último semestre.

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 os próximos meses.

Esta edição abrange os dados do 2º semestre de 2023, ou seja, do dia **01/07/2023** a **31/12/2023**.

## Índice

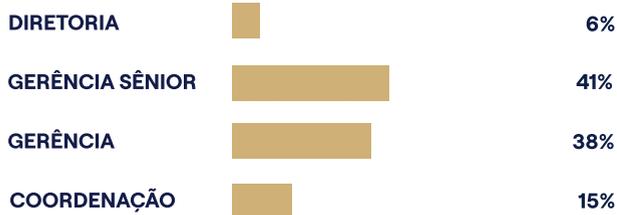
1. Processos Seletivos
2. Empresas Contratantes
3. Profissionais Contratados
4. Remuneração
5. Tendências e Perspectivas
6. Indicadores da Assetz

# Fast Facts

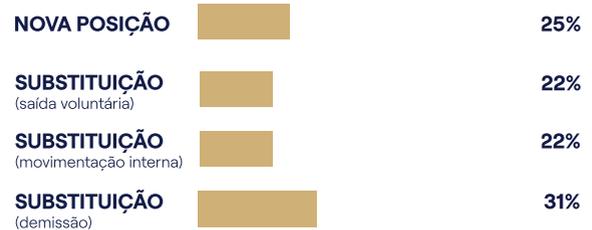
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

## 1. Processos Seletivos

### SENIORIDADE DOS PROFISSIONAIS CONTRATADOS



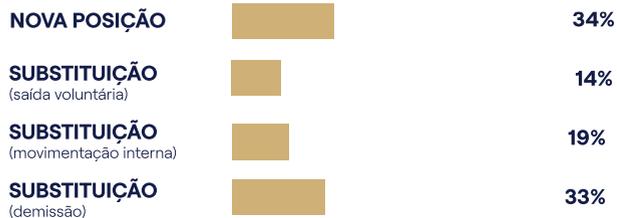
### MOTIVO DA CONTRATAÇÃO



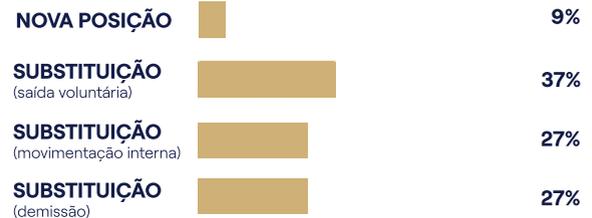
Dentre os motivos da demissão, 40% foram relacionados a habilidades comportamentais e 60% ao conhecimento técnico.

### MOTIVO DA CONTRATAÇÃO POR NACIONALIDADE DA EMPRESA

#### BRASILEIRA

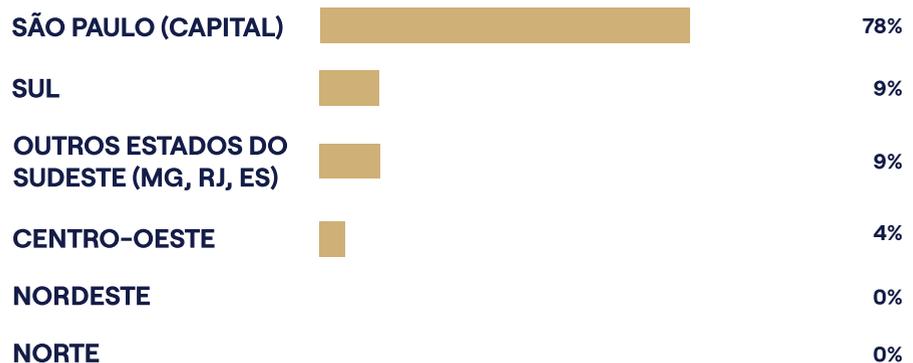


#### ESTRANGEIRA



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

### LOCALIZAÇÃO DA EMPRESA



# 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.



### 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

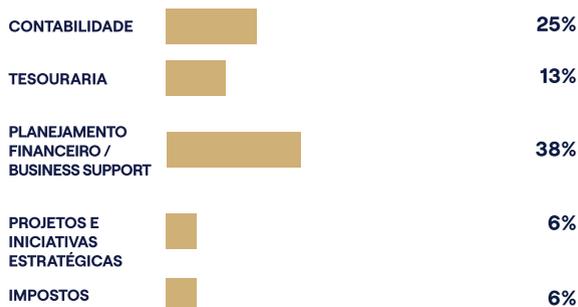
O gráfico representa em qual situação (empregado ou desempregado) o profissional contratado estava antes da recolocação.



Tempo médio desempregado: 1 mês

### DISCIPLINAS DE FINANÇAS MAIS DEMANDADAS

O gráfico representa quais foram as 5 disciplinas (subsistemas) de Finanças mais demandadas pelas empresas contratantes. Os 12% 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.

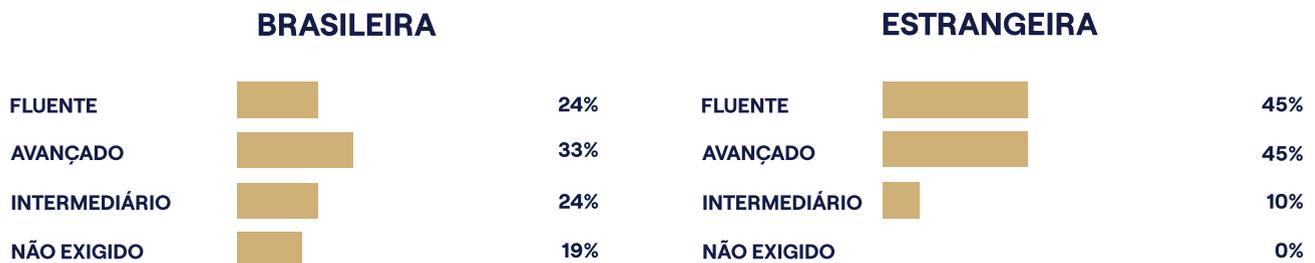


# Fast Facts

## RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

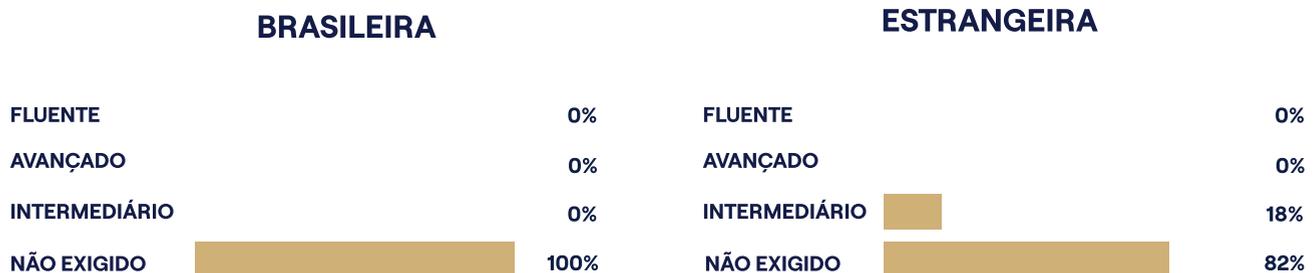
### NÍVEL EXIGIDO DE INGLÊS POR NACIONALIDADE DAS EMPRESAS

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



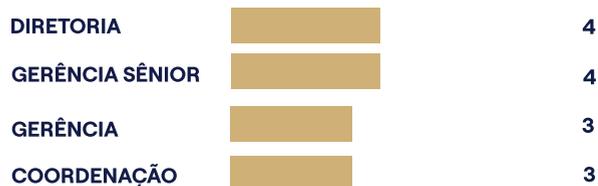
### NÍVEL EXIGIDO DE ESPANHOL POR NACIONALIDADE DAS EMPRESAS

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



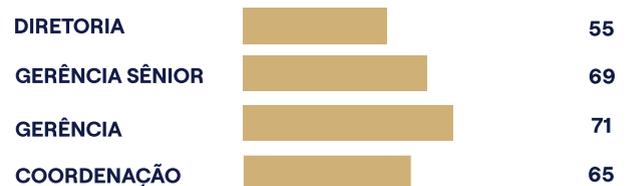
### NÚMERO MÉDIO DE ENTREVISTAS NO PROCESSO SELETIVO

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 e o aceite da proposta.



# Fast Facts

## RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

### TEMPO MÉDIO (EM SEMANAS) ENTRE O ACEITE DA PROPOSTA E O INÍCIO EFETIVO DO PROFISSIONAL CONTRATADO



### 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 63% se referem ao somatório de outras habilidades comportamentais demandadas.



# Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

## 2. Empresas Contratantes

### NACIONALIDADE DA EMPRESA CONTRATANTE

BRASILEIRA | 66%

ESTRANGEIRA | 34%



### 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.

Oriundos de empresas brasileiras | 68%

Brasileira

Oriundos de empresas estrangeiras | 32%



Oriundos de empresas brasileiras | 36%

Estrangeira

Oriundos de empresas estrangeiras | 64%



### PORTE DA EMPRESA CONTRATANTE

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

Grande | 81%

Médio | 13%

Pequeno | 6%



### 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.

Oriundos de Empresas Grandes | 96%

Grande

Oriundos de Empresas Médias | 4%



Oriundos de Empresas Grandes | 25%

Médio

Oriundos de Empresas Médias | 75%



Oriundos de Empresas Grandes | 50%

Pequeno

Oriundos de Empresas Médias | 50%



# Fast Facts

## RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

### OS 3 SEGMENTOS QUE MAIS CONTRATARAM

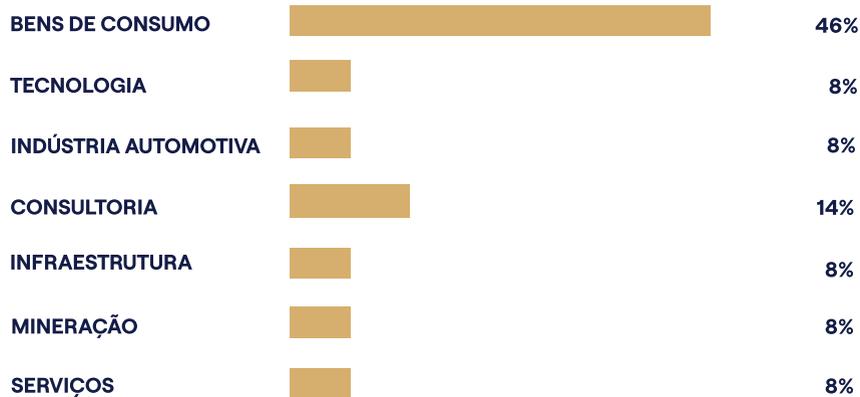
Os 47% restantes correspondem a outros segmentos da economia que contrataram em menor volume.



### 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.

#### BENS DE CONSUMO



#### SERVIÇOS



#### AGRONEGÓCIO



# 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

**47%**  
FEMININO



**53%**  
MASCULINO

### PROFISSIONAL CONTRATADO QUE PRECISOU DE MUDAR DE CIDADE

Consideram-se apenas as mudanças motivadas pela movimentação profissional.

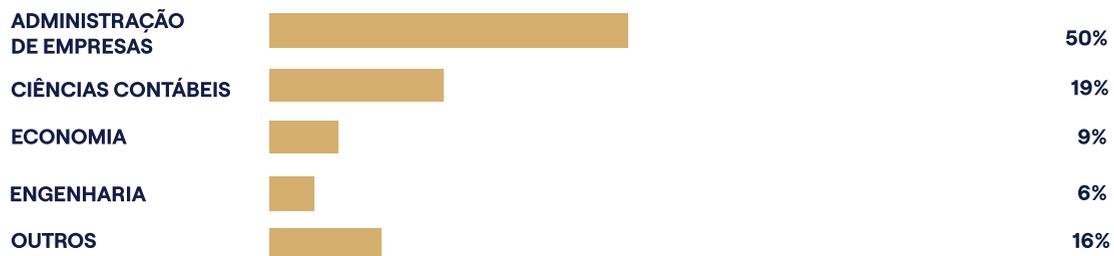


# Fast Facts

## 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 (EM ANOS) 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).



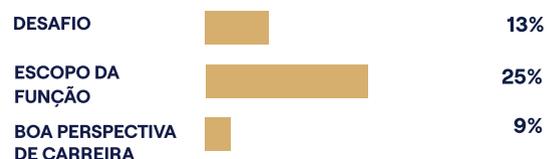
### MOTIVO PARA A SAÍDA DA EMPRESA ANTERIOR

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 27% 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 53% 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

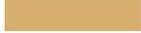
### ACRÉSCIMO/DECRÉSCIMO NA REMUNERAÇÃO FIXA DO PROFISSIONAL CONTRATADO

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.

EMPREGADO		15% de aumento salarial
DESEMPREGADO		20% de redução salarial

### REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

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

DIRETORIA		8 salários
GERÊNCIA SÊNIOR		6 salários
GERÊNCIA		5 salários
COORDENAÇÃO		3 salários



# Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

## 5. Tendências e Perspectivas

Refletindo uma perspectiva positiva do mercado, nota-se, especificamente neste primeiro trimestre, a incidência de um volume de vagas bem maior do que o esperado para o início do ano. Contudo, em razão do período de férias e do carnaval (janeiro e fevereiro) e da dedicação a outras atividades financeiras internas (por exemplo, o processo de fechamento anual e o atendimento à auditoria externa), as agendas dos executivos tendem a estar mais restritas, o que, portanto, pode tornar os processos seletivos mais morosos.

No segundo trimestre, dado o histórico dos últimos anos, as movimentações na área de Finanças tendem a acontecer com maior frequência, sobretudo devido ao pagamento do bônus anual, que costuma acontecer nos meses de março e abril. Quanto às empresas contratantes, as companhias brasileiras, inclusive aquelas com operações fora do país, devem seguir sendo as principais requisitantes nos próximos meses. Nesse contexto, os setores que tendem a contratar mais expressivamente os executivos financeiros seguem sendo principalmente os de bens de consumo e de agronegócio, apesar de também haver uma perspectiva positiva para os segmentos de energia, químico e petroquímico.

Em relação ao escopo de trabalho, o profissional contábil é um dos que devem ser mais demandados no mercado de trabalho durante o primeiro semestre, especialmente no período após a finalização dos processos de auditoria externa e de publicação de balanço, uma vez que é justamente quando as falhas e os acertos cometidos ao longo do ciclo são reavaliados e as equipes são reconsideradas. Da mesma forma, a tendência é que o volume de posições com escopo voltado ao planejamento financeiro, ao business support e à controladoria também cresça, uma vez que as empresas precisam se preparar e consolidar o time para o período orçamentário que ocorre geralmente no terceiro trimestre do ano.

Ademais, neste primeiro semestre, percebe-se a retomada de contratações para posições voltadas à governança corporativa – tanto para as que se concentram em controles internos, riscos, compliance e auditoria interna quanto para as que se associam à governança familiar, de gestão ou de conselho. Olhando em retrospecto, após o período de investigações realizadas pela Operação Lava Jato, demandas por posições de governança foram intensificadas, revelando, à época, uma preocupação genuína com a implementação de práticas de transparência na maioria das grandes empresas brasileiras. Entretanto, durante a crise político-econômica de 2017 e 2018 e a pandemia instaurada de 2020 a 2022, as prioridades mudaram e as disciplinas que focavam o equilíbrio do caixa e o gerenciamento dos custos e das despesas voltaram a ser o centro da estratégia financeira organizacional. Hoje, com a relativa retomada da estabilidade econômico-financeira nas companhias, percebe-se um retorno das empresas ao compromisso com a transparência, as melhores práticas de governança e o decorrente aumento da sua credibilidade junto ao mercado.

Por fim, no período pós-pandêmico, grande parte das companhias conseguiram retomar, reorganizar e amadurecer os seus negócios, otimizando a sua eficiência operacional e a sua rentabilidade. Após esse momento de reestruturação, percebe-se que as equipes financeiras estão passando por importante movimento de “resseniorização” da estrutura com o intuito de aprofundar a tecnicidade, utilizar a experiência acumulada e consolidar os processos já estabelecidos. Portanto, a tendência é que, ao longo deste ano, posições em Finanças de superintendência, heads, diretoria e diretoria executiva sejam cada vez mais requisitadas a fim de conduzir projetos estratégicos, assegurar a eficácia dos processos e garantir uma área financeira cada vez mais voltada ao negócio.



# Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

## 6. Indicadores da Assetz

88%

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 2º semestre de 2023, 88% dos 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. No 2º semestre de 2023, o número médio de candidatos apresentados pela Assetz a seus clientes foi de 5 candidatos por processo seletivo.

5

foi o número médio de  
candidatos apresentados  
por processo

95

NPS

9,68

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 330 profissionais (entre clientes e candidatos) sobre a Assetz, foi de 95, com uma nota média de 9,68.



# 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 2º semestre de 2023, 63% dos nossos processos foram concluídos com a contratação de candidatos oriundos da nossa rede de relacionamentos, 3% de indicações recebidas por profissionais com os quais interagimos e 34% pela ativação nas mídias sociais.

63%

nossa rede de  
relacionamento

3%

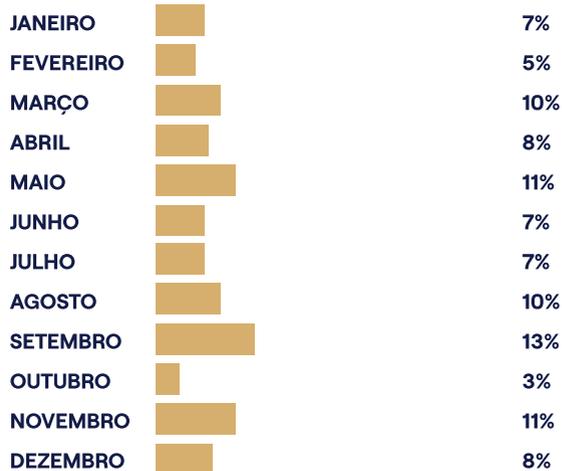
indicações

34%

mídias sociais

### SAZONALIDADE (2023)

A fim de direcionar os nossos processos da melhor forma possível, acompanhamos minuciosamente o comportamento do mercado de trabalho e o *modus operandi* da área financeira. Dessa forma, verifica-se, que, ao longo do ano, a demanda por profissionais de Finanças enfrenta certa sazonalidade gerada por diversas variáveis intrínsecas ao mercado – como a época de férias dos executivos e de pagamento de bônus – e à própria área – como o período de elaboração do orçamento, fechamento de balanço e atendimento à auditoria externa. Esses fatores impactam diretamente o volume de projetos conduzidos pela Assetz. O gráfico apresentado reflete, portanto, como o volume de contratações de profissionais financeiros se comportou na Assetz durante o ano de 2023.





**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