



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



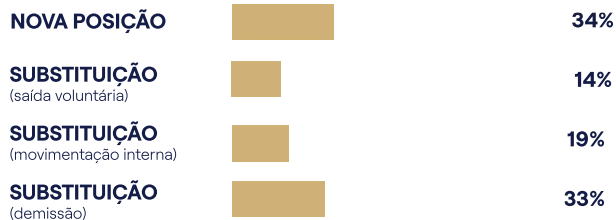
MOTIVO DA CONTRATAÇÃO



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

MOTIVO DA CONTRATAÇÃO POR NACIONALIDADE DA EMPRESA

BRASILEIRA

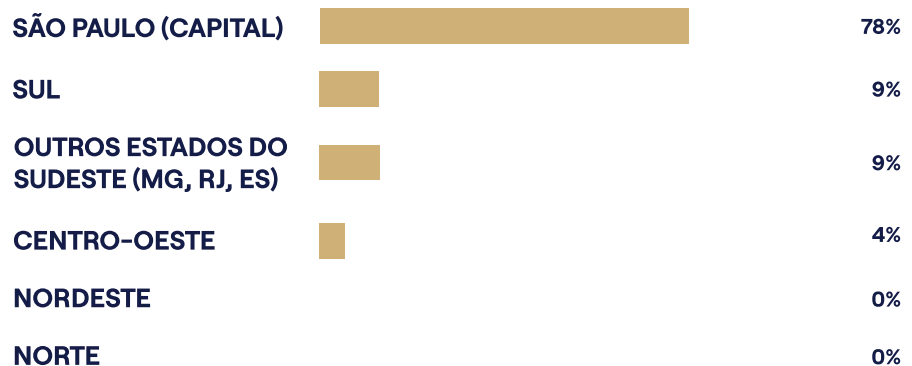


ESTRANGEIRA



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

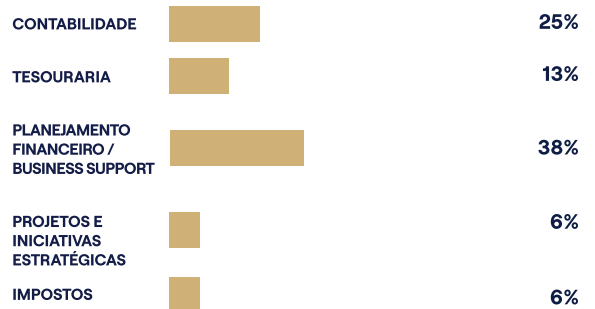
O gráfico representa em qual situação (empregado ou desempregado) o profissional contratado estava antes da recolocação.



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.

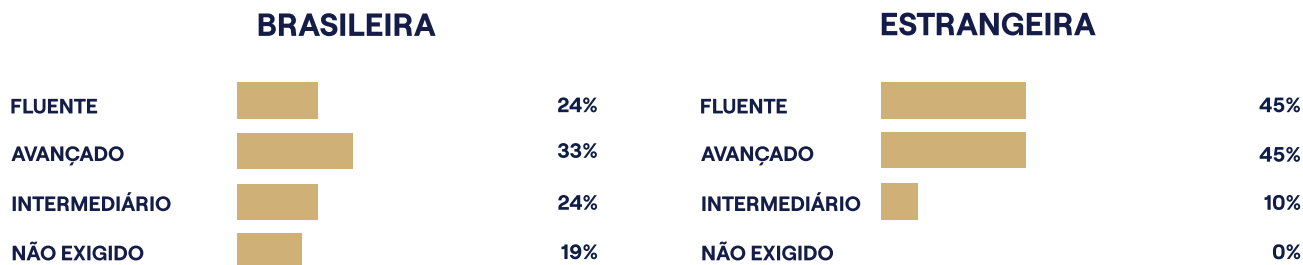


Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

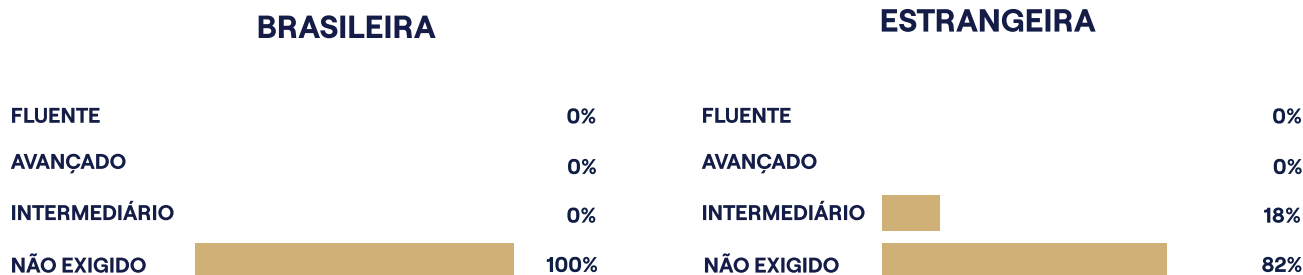
NÍVEL EXIGIDO DE INGLÊS POR NACIONALIDADE DAS EMPRESAS

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

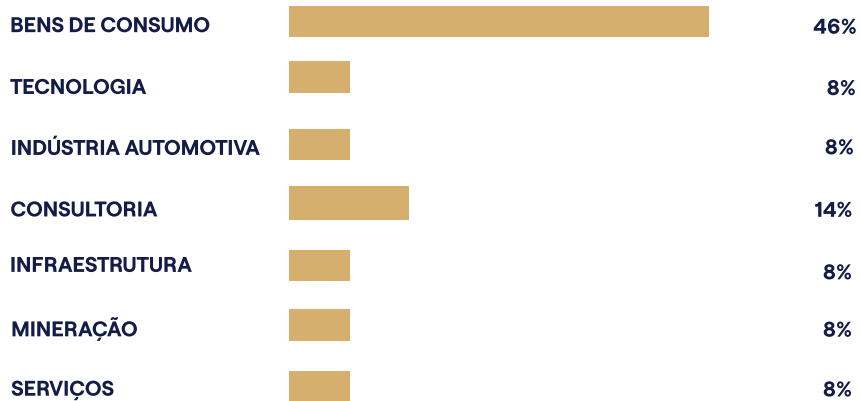
Os 47% restantes correspondem a outros segmentos da economia que contrataram em menor volume.



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.

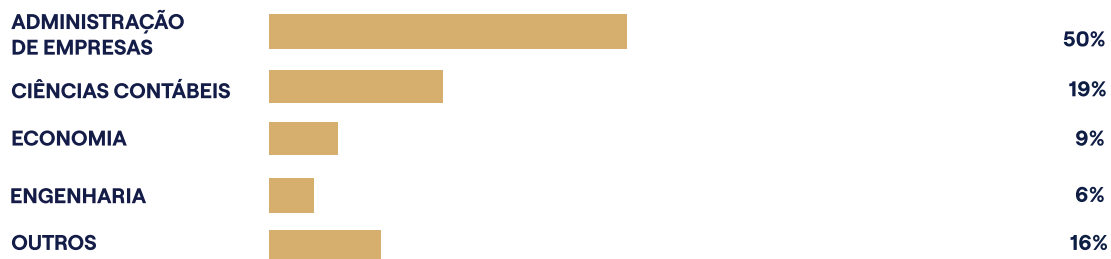


Fast Facts

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%

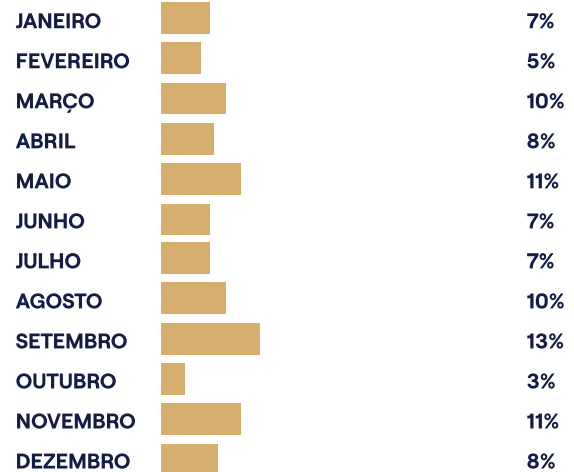
indicações

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 | contato@assetz.com.br | Assetz no LinkedIn