

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
EM FINANÇAS

2º SEMESTRE DE 2024

O que é o *Fast Facts*?

O Fast Facts é uma publicação semestral da Assetz Expert Recruitment que analisa o comportamento do mercado de recrutamento e seleção na área de Finanças no semestre que passou e prospecta as tendências e as perspectivas do mercado para os próximos meses. O relatório é desenvolvido com base nos dados provenientes dos processos seletivos da Assetz, considerando os indicadores das empresas contratantes, dos candidatos contratados e de remuneração. Esta edição abrange os dados do 1º semestre de 2024, ou seja, do dia 01/01/2024 a 31/06/2024.

Índice

1. Empresa Contratante
2. Processo Seletivo
- 2.1. Requisitos Técnicos e Comportamentais
3. Profissional Contratado
- 3.1 Histórico Acadêmico
- 3.2 Histórico Profissional
4. Remuneração
5. Tendências e Perspectivas
6. Indicadores da Assetz
7. Conheça nosso processo de Recrutamento e Seleção
8. Conheça nosso time

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

1. Empresa Contratante

NACIONALIDADE DA EMPRESA CONTRATANTE

NACIONALIDADE		%
BRASILEIRA		69%
ESTRANGEIRA		31%

PORTE DA EMPRESA CONTRATANTE*

PORTE		%
GRANDE		77%
MÉDIO		19%
PEQUENO		4%

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

OS 3 SEGMENTOS QUE MAIS CONTRATARAM*

SEGMENTO		%
BENS DE CONSUMO		35%
DISPOSITIVOS MÉDICOS		8%
INDÚSTRIA QUÍMICA		8%

*Os 49% restantes correspondem a outros segmentos da economia que contrataram em menor volume.

ESTRUTURA DE CAPITAL DA EMPRESA CONTRATANTE

ESTRUTURA DE CAPITAL		%
CAPITAL FECHADO		65%
CAPITAL ABERTO		35%

EMPRESA CONTRATANTE INVESTIDA DE FUNDO DE PRIVATE EQUITY

INVESTIDA DE FUNDO		%
NÃO		88%
SIM		12%

No semestre passado, o segmento "Bens de Consumo" também foi o mais contratado, com 41%, seguido de "Agronegócio", com 6%, e "Serviços", com 6%.

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

2. Processo Seletivo

MOTIVO DA CONTRATAÇÃO*

MOTIVO	%
NOVA POSIÇÃO	46%
SUBSTITUIÇÃO (saída voluntária do profissional que ocupava a posição)	23%
SUBSTITUIÇÃO (demissão do profissional que ocupava a posição)	19%
SUBSTITUIÇÃO (movimentação interna do profissional que ocupava a posição)	12%

Dentre os motivos da demissão, 20% foram relacionados a habilidades comportamentais e 80% ao conhecimento técnico.

MOTIVO DA CONTRATAÇÃO POR NACIONALIDADE DA EMPRESA*

MOTIVO	BRASILEIRA	ESTRANGEIRA
NOVA POSIÇÃO	56%	25%
SUBSTITUIÇÃO (saída voluntária)	22%	25%
SUBSTITUIÇÃO (demissão)	17%	25%
SUBSTITUIÇÃO (movimentação interna)	6%	25%

*A tabela representa as razões que motivaram a busca de profissionais para determinada posição a depender da nacionalidade das empresas contratantes.

**A soma dos percentuais difere de 100% em razão do arredondamento decimal.

No semestre passado, "substituição por demissão" foi o maior motivo de contratação, com 31%, seguido de "nova posição", com 25%, "substituição (saída voluntária)", com 22%, e "substituição (movimentação interna)", com 22%.

AS 5 DISCIPLINAS DE FINANÇAS QUE MAIS CONTRATARAM*

DISCIPLINA	%
PLANEJAMENTO FINANCEIRO/ BUSINESS SUPPORT	27%
CONTABILIDADE	15%
IMPOSTOS	8%
FUSÕES E AQUISIÇÕES	8%
AUDITORIA INTERNA, CONTROLES INTERNOS E RISCOS	8%

*A tabela representa quais foram as 5 disciplinas (subsistemas) de Finanças mais demandadas pelas empresas contratantes. Os 34% restantes são relativos à soma das outras disciplinas menos demandadas.

No semestre passado, "Planejamento Financeiro/Business Support" foi a disciplina mais contratada, com 25%, seguida de "Contabilidade", com 25%, "Tesouraria", com 13%, "Planejamento Estratégico", 6%, e "Impostos", 6%.

SENIORIDADE DA POSIÇÃO

SENIORIDADE	%
DIRETORIA	27%
GERÊNCIA SÊNIOR	27%
GERÊNCIA	23%
COORDENAÇÃO	23%



Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

AS 3 DISCIPLINAS DE FINANÇAS QUE MAIS CONTRATARAM POR NACIONALIDADE DA EMPRESA *



*Os 50% restantes nas empresas brasileiras e os 25% restantes nas estrangeiras correspondem a outros segmentos da economia que contrataram em menor volume.



LOCALIZAÇÃO DA EMPRESA



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.

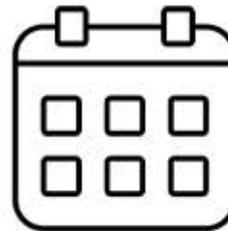
**A soma dos percentuais difere de 100% em razão do arredondamento decimal.

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

DURAÇÃO DO PROCESSO SELETIVO*

SENIORIDADE	DIAS CORRIDOS
DIRETORIA	86
GERÊNCIA SÊNIOR	99
GERÊNCIA	104
COORDENAÇÃO	66



*Número médio de dias corridos nos processos seletivos entre a abertura da vaga e até o aceite da proposta.

NÚMERO MÉDIO DE ENTREVISTAS NO PROCESSO SELETIVO*



SENIORIDADE	ENTREVISTAS
DIRETORIA	3
GERÊNCIA SÊNIOR	3
GERÊNCIA	3
COORDENAÇÃO	3

TEMPO MÉDIO ENTRE O ACEITE DA PROPOSTA E O INÍCIO EFETIVO DO PROFISSIONAL CONTRATADO*

SENIORIDADE	SEMANAS
DIRETORIA	3
GERÊNCIA SÊNIOR	3
GERÊNCIA	3
COORDENAÇÃO	3

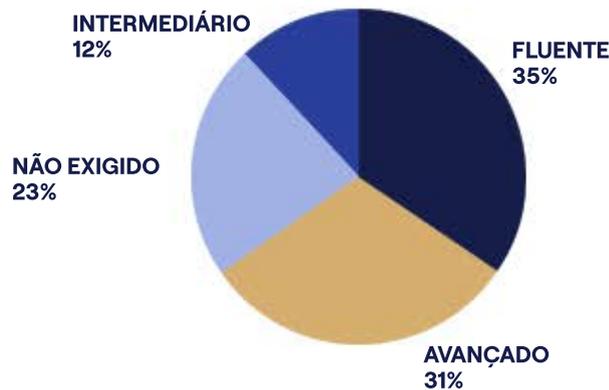
*Considera-se o tempo médio, em semanas, o período entre o aceite oficial da proposta e o início efetivo do profissional contratado na empresa.

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

2.1 Requisitos Técnicos e Comportamentais

NÍVEL EXIGIDO DE INGLÊS*



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

NÍVEL EXIGIDO DE INGLÊS POR NACIONALIDADE DA EMPRESA*

NÍVEL	BRASILEIRA	ESTRANGEIRA
NÃO EXIGIDO	33%	0%
AVANÇADO	28%	38%
FLUENTE	22%	63%
INTERMEDIÁRIO	17%	0%

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

**A soma dos percentuais difere de 100% em razão do arredondamento decimal.

AS 3 HABILIDADES COMPORTAMENTAIS MAIS DEMANDADAS*

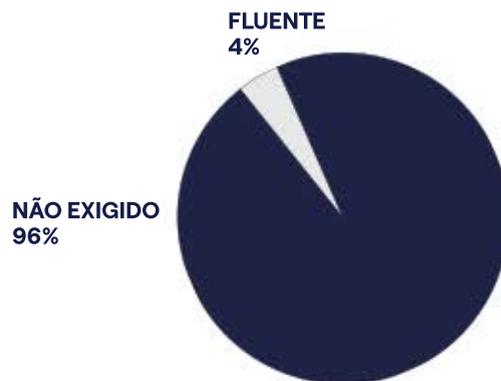


*Consideram-se apenas as 3 principais habilidades comportamentais mais demandadas pelas empresas contratantes nos processos seletivos. Os outros 74% se referem ao somatório de outras habilidades comportamentais demandadas.

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

NÍVEL EXIGIDO DE ESPANHOL*



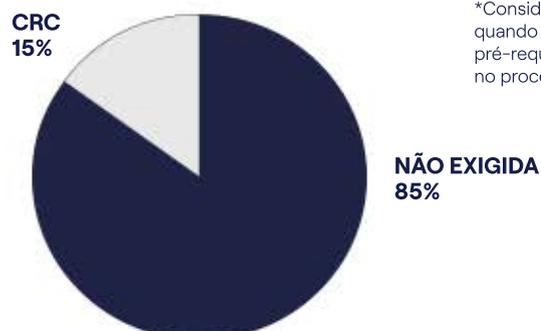
*Considera-se "exigido" quando se trata de um pré-requisito eliminatório no processo seletivo.
Intermediário e avançado: 0%

NÍVEL EXIGIDO DE ESPANHOL POR NACIONALIDADE DA EMPRESA

NÍVEL	BRASILEIRA	ESTRANGEIRA
NÃO EXIGIDO	100%	88%
AVANÇADO	0%	13%
FLUENTE	0%	0%
INTERMEDIÁRIO	0%	0%

*Considera-se "exigido" quando se trata de um pré-requisito eliminatório no processo seletivo.
**A soma dos percentuais difere de 100% em razão do arredondamento decimal.

CERTIFICAÇÃO EXIGIDA DE ESPANHOL*



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

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

3. Profissional contratado

GÊNERO

65%
FEMININO



35%
MASCULINO

MÉDIA DE IDADE (EM ANOS) DOS PROFISSIONAIS CONTRATADOS

SENIORIDADE	IDADE
DIRETORIA	43
GERÊNCIA SÊNIOR	38
GERÊNCIA	38
COORDENAÇÃO	33

GÊNERO POR SENIORIDADE

NÍVEL	FEMININO	MASCULINO
DIRETORIA	18%	44%
GERÊNCIA SÊNIOR	29%	22%
GERÊNCIA	24%	22%
COORDENAÇÃO	29%	11%

*A soma dos percentuais difere de 100% em razão do arredondamento decimal.

3.1 Histórico Acadêmico

CURSO DE GRADUAÇÃO*

CURSOS	%
ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS	38%
CIÊNCIAS CONTÁBEIS	27%
ECONOMIA	8%
DIREITO	8%
OUTROS	19%

GRADUAÇÃO EM UNIVERSIDADE PÚBLICA

SIM	35%
NÃO	65%

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

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

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

PROFISSIONAIS CONTRATADOS QUE POSSUEM PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU



PROFISSIONAIS CONTRATADOS QUE POSSUEM PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU



PROFISSIONAIS CONTRATADOS QUE POSSUEM MAIS DE UMA GRADUAÇÃO



3.2 Histórico Profissional

TEMPO MÉDIO DE CARREIRA EM FINANÇAS POR SENIORIDADE*

SENIORIDADE	ANOS
DIRETORIA	21
GERÊNCIA SÊNIOR	17
GERÊNCIA	15
COORDENAÇÃO	9

*Representa o tempo médio, em anos, que os profissionais contratados possuem de carreira na área de Finanças (por senioridade).

QUANTIDADE MÉDIA DE EMPRESAS PELAS QUAIS PASSOU POR SENIORIDADE*

SENIORIDADE	NÚMERO DE EMPRESAS
DIRETORIA	5
GERÊNCIA SÊNIOR	4
GERÊNCIA	4
COORDENAÇÃO	4

*Quantidade média de empresas pelas quais os profissionais contratados passaram antes da movimentação (por senioridade).



Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS



EXPERIÊNCIA A TRABALHO NO EXTERIOR



EXPERIÊNCIA EM AUDITORIA EXTERNA



EXPERIÊNCIA NO MERCADO FINANCEIRO



EXPERIÊNCIA EM CONSULTORIA



SITUAÇÃO DO PROFISSIONAL ANTES DA CONTRATAÇÃO*



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

**Média de tempo médio desempregado: 6 meses

Em comparação com os resultados anteriores, no último semestre 97% dos profissionais estavam empregados e 3%, desempregados antes da contratação.

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

NACIONALIDADE DA EMPRESA DE ORIGEM DO PROFISSIONAL CONTRATADO

Brasileira

Oriundos de empresas brasileiras | **67%**

Oriundos de empresas estrangeiras | **33%**



*O gráfico representa qual é a nacionalidade da empresa de origem dos profissionais contratados de acordo com a nacionalidade da empresa contratante.

Estrangeira

Oriundos de empresas brasileiras | **50%**

Oriundos de empresas estrangeiras | **50%**



*O gráfico representa qual é a nacionalidade da empresa de origem dos profissionais contratados de acordo com a nacionalidade da empresa contratante.

PORTE DA EMPRESA DE ORIGEM DO PROFISSIONAL CONTRATADO

Grande

Oriundos de Empresas Grandes | **90%**

Oriundos de Empresas Médias | **10%**



Médio

Oriundos de Empresas Grandes | **20%**

Oriundos de Empresas Médias | **80%**



Pequeno

Oriundos de Empresas Grandes | **100%**



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

SEGMENTO DA EMPRESA DE ORIGEM DO PROFISSIONAL CONTRATADO POR SEGMENTO CONTRATANTE *

BENS DE CONSUMO

SEGMENTO DE ORIGEM	%
BENS DE CONSUMO	44%
MINERAÇÃO	22%
VAREJO	22%
TECNOLOGIA	11%

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

DISPOSITIVOS MÉDICOS

SEGMENTO DE ORIGEM	%
DISPOSITIVOS MÉDICOS	50%
BENS DE CONSUMO	50%

INDÚSTRIA QUÍMICA

SEGMENTO DE ORIGEM	%
SAÚDE	50%
LOGÍSTICA	50%

*O gráfico representa qual é o segmento da empresa de origem do profissional contratado de acordo com os 3 segmentos que mais contrataram.

**A soma dos percentuais difere de 100% em razão do arredondamento decimal.

TEMPO MÉDIO NA ÚLTIMA EMPRESA POR SENIORIDADE*

SENIORIDADE	ANOS
DIRETORIA	8
GERÊNCIA SÊNIOR	8
GERÊNCIA	4
COORDENAÇÃO	5

*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*

MOTIVO	%
BUSCA POR NOVAS PERSPECTIVAS DE CARREIRA	60%
ESCOPO DA FUNÇÃO	15%
FALTA DE ESPAÇO PARA CRESCIMENTO	10%

*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 15% representam o somatório de outros motivos apontados pelo profissional contratado para a saída da empresa anterior.

MOTIVO PARA A ENTRADA NA NOVA EMPRESA*

MOTIVO	%
ESCOPO DA FUNÇÃO	15%
SEGMENTO	15%
BOA PERSPECTIVA DE CARREIRA	15%

*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 55% representam o somatório de outros motivos apontados pelo profissional contratado para a entrada na nova empresa.

No último semestre, "busca por novas perspectivas de carreira" também foi o maior motivo para a saída da empresa anterior, com 44%, e "momento da empresa" foi o segundo maior, com 16%.

PROFISSIONAL CONTRATADO QUE TEVE QUE SE MUDAR DE CIDADE*

MUDANÇA DE CIDADE	%
NÃO	85%
SIM	15%

*Consideram-se apenas as mudanças motivadas pela movimentação profissional.

MOVIMENTAÇÃO DE CARGO*

TIPO	%
LATERAL	77%
UPGRADE	19%
DOWNGRADE	4%

*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.

No semestre passado, o número de profissionais que passaram por um upgrade de carreira foi maior, com 59%. 38% dos profissionais realizaram movimentações laterais e 3% passaram por um downgrade na posição.

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

4. Remuneração



ACRÉSCIMO/DECRÉSCIMO NA REMUNERAÇÃO FIXA DO PROFISSIONAL CONTRATADO*

SITUAÇÃO ANTES
DA CONTRATAÇÃO

%

EMPREGADO



14,37% de aumento salarial

DESEMPREGADO



19,9% de redução salarial

*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*

SENIORIDADE

MÚLTIPLO DO SALÁRIO MENSAL

DIRETORIA



7

GERÊNCIA SÊNIOR



4

GERÊNCIA



3

COORDENAÇÃO



3

*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

Empresas contratantes

No cenário de contratação, percebe-se uma movimentação maior de certos setores, como o de Capital Intensivo e o de Tecnologia, que se recupera do período pandêmico e volta a contratar Executivos Financeiros com muita experiência para fortalecer os times. Destaca-se também o setor de Bens de Consumo, especialmente os segmentos de alimentos e bebidas e de cosméticos, que segue contratando com veemência, assim como o setor de Energia, englobando suas diferentes esferas – geração, transmissão, distribuição e comercialização de energia. Outro setor que, na contramão dos últimos anos, mostra um apetite crescente na contratação de profissionais da área financeira é o de autopeças, impulsionado pelas exportações e pelo mercado de peças de reposição.

No contexto de contratação no mercado nacional, as companhias brasileiras de grande porte se estabelecem com mais confiança e tendem a permanecer contratando mais expressivamente nos próximos meses, uma vez que já estão habituadas às mudanças e aos entraves político-econômicos do país. A agenda do Executivo Financeiro em tais empresas pode ter um escopo tanto transformacional (implementação de governança, processos e controles internos) quanto de expansão (orgânica e inorgânica), mas quase sempre com um escopo muito voltado à projeção, estratégia e gestão do fluxo de caixa da companhia.

Por outro lado, as empresas estrangeiras demonstram uma perspectiva mais voltada ao longo prazo, embora estejam mais cautelosas para realizar novas contratações, sobretudo devido às crises e conflitos globais, que geram insegurança principalmente às suas subsidiárias no Brasil, além da constante cautela frente ao cenário político-econômico brasileiro.

Quanto ao motivo de contratação, a criação de vagas novas na área financeira em razão da expansão da companhia e o aumento da complexidade das operações tende a ser a principal causa na maioria das empresas, em especial as brasileiras. Além disso, a substituição de profissionais por novos talentos, com o objetivo de tornar os processos mais eficientes e o negócio mais rentável, também deve ser uma das principais motivações na busca pelo seu Executivo Financeiro.

Processo seletivo

Durante o segundo semestre, os processos seletivos na área de Finanças costumam ter uma duração mais longa, uma vez que os principais stakeholders internos estão inteiramente envolvidos nas atividades de elaboração do orçamento anual. Como resultado, há uma queda no número de processos para posições na área de Planejamento Financeiro e Business Support.

Por outro lado, percebe-se o aumento da demanda por posições de Tesouraria, com um foco especial em funções que envolvem projeção e análise de Fluxo de Caixa e captações, e de Contabilidade e Controladoria, que buscam já ter um time formado para enfrentar o processo de fechamento do ano fiscal. Além disso, observa-se uma crescente busca por profissionais tributários com o objetivo de formar um time sólido para atender às futuras exigências da Reforma Tributária.

Profissionais contratados

A diversidade — seja em relação a gênero, cor, faixa etária, orientação sexual, pessoas com deficiência ou aspectos sociais — continuará sendo prioridade na contratação para cargos de liderança na área financeira. A promoção de um ambiente de trabalho saudável, que prioriza o respeito ao ser humano e as diversas formas de pensamento, reflete o comprometimento crescente, mas ainda moroso, das empresas com a criação de uma cultura plural e inclusiva, cada vez mais voltada ao bem-estar do profissional e à inovação.

Nesse contexto de busca por diversidade e crescimento sustentável, as companhias também se movimentam para atender às novas obrigações regulamentárias, como os relatórios S1 e S2 da CVM, que exigirão, para os próximos anos, a divulgação de informações relacionadas às práticas organizacionais voltadas à pauta ESG (Environmental, Social, and Governance). Em vista disso, a demanda por líderes de Finanças com um viés direcionado à implantação de iniciativas focadas em aspectos ambientais, sociais e de governança corporativa será cada vez maior.

Nesse sentido, além do sólido conhecimento em Governança, que já é tradicionalmente exigido dos profissionais financeiros, a tendência é que as companhias busquem perfis que também se concentrem no aspecto Social (o “S” da sigla ESG), compreendendo perspectivas que, em adição à promoção da diversidade interna, considerem ações de apoio à sociedade como um todo. Além disso, espera-se também que o profissional tenha uma compreensão mais ampla do aspecto Ambiental (o “E” de ESG), com foco em iniciativas sustentáveis que ultrapassem as demandas internas.

Em relação às demais competências requisitadas, espera-se que os profissionais financeiros continuem focando o aprimoramento técnico alinhado ao desenvolvimento de habilidades de liderança e comportamentais, como capacidade analítica e de influência. Além disso, o domínio da língua inglesa e o conhecimento, ao menos intermediário, do espanhol continuam sendo essenciais, pois muitas posições demandam não apenas um escopo de atuação local, mas também regional ou até mesmo global. O profissional que alinha o desenvolvimento técnico e comportamental, dedica-se à construção de uma carreira consistente e adota o processo de lifelong learning destaca-se significativamente nos processos seletivos na área financeira, em que a competição por profissionais costuma ser muito grande.

Diante das exigências, observa-se que o perfil do Executivo financeiro está evoluindo de business partner para business player, o que significa um aumento da demanda por profissionais que se envolvam mais profundamente com as demais áreas da companhia, especialmente as de Vendas e Operações, atuando diretamente no suporte à tomada de decisão estratégica do negócio.

Remuneração:

Em relação à remuneração, estima-se a manutenção de um incremento salarial de 15% a 20% para os profissionais que já estavam empregados. A tendência é que os profissionais avaliem cada vez mais uma movimentação lateral de cargo e de remuneração em prol da participação em projetos interessantes, além de aspectos como a cultura e o momento da empresa e as perspectivas de crescimento e desenvolvimento de carreira.



Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

6. Indicadores da Assetz

81%

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 2024, 81% 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 1º semestre de 2024, o número médio de candidatos apresentados pela Assetz a seus clientes foi de 6 candidatos por processo seletivo.

6

foi o número médio de
candidatos apresentados
por processo

94

NPS

9,71

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 clientes e candidatos sobre a Assetz – foi de 94, com uma nota média de 9,71.

Acreditamos que o compromisso com os nossos clientes e candidatos precisa ir até o fim. Por isso, acompanhamos de perto tanto as empresas contratantes quanto os profissionais contratados, implementando uma agenda de integração elaborada para garantir uma adaptação segura para ambas as partes. No nosso processo de *onboarding*, um Executivo de Finanças Sênior conduz 3 sessões de mentoria que proporcionam ao profissional recrutado um suporte 100% personalizado e focado no seu desenvolvimento de carreira durante os seus primeiros meses na nova companhia. Com isso, conseguimos reduzir em 9% o uso da garantia que aplicamos aos nossos processos, assegurando uma retenção de 91% dos profissionais contratados.

91%

dos profissionais
permaneceram na empresa
após o período de garantia.

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 2024, 58% dos nossos processos foram concluídos com a contratação de candidatos oriundos da nossa rede de relacionamentos, 15% de indicações recebidas por profissionais com os quais interagimos e 27% pela ativação nas mídias sociais.

58%

nossa rede de
relacionamento

15%

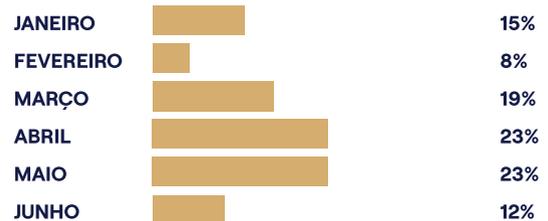
indicações

27%

mídias sociais

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 inúmeras 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 1º semestre de 2024.

SAZONALIDADE (1º SEMESTRE/2024)



	2S 2022	1S 2023	2S 2023	1S 2024
PROCESSOS CONCLUÍDOS NA 1ª LISTA DE CANDIDATOS	92%	86%	88%	81%
CANDIDATOS ENVIADOS POR POSIÇÃO	4,1	4,8	5	6
NPS	97	93	95	94
NOTA MÉDIA	9,81	9,67	9,58	9,71

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

7. Conheça nosso processo de Recrutamento e Seleção

1

Imersão no processo

1 DIA

2

Planejamento das buscas

2 DIAS

3

Execução

3 SEMANAS

4

Acompanhamento do processo

Do início das entrevistas na empresa até o aceite da oferta

5

Integração

Até 9 meses posteriores à data de início do profissional contratado



Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

8. Conheça nosso time



FELIPE BRUNIERI

SÓCIO-FUNDADOR



GUILHERME MALFI

SÓCIO-FUNDADOR



GUILHERME KALIL

ASSOCIADO SÊNIOR



JOÃO FERREIRA

CONSULTOR SÊNIOR



MARIANA LAZZARINI

ASSOCIADA SÊNIOR



RODOLFO ARAÚJO

ASSOCIADO





Assetz.
Referência em carreira na área de Finanças.