

The logo for Assetz Expert Recruitment is centered at the top. It features the word "Assetz" in a large, white, sans-serif font, with "EXPERT RECRUITMENT" in a smaller, orange, sans-serif font below it. The text is enclosed in a white rectangular border with rounded corners.

Assetz
EXPERT
RECRUITMENT

Fast Facts

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
EM FINANÇAS

1º SEMESTRE DE 2025

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 a partir da sólida *expertise* dos *headhunters* da Assetz e dos dados provenientes dos processos conduzidos por eles, considerando os indicadores das empresas contratantes, dos candidatos contratados e de remuneração. Esta edição abrange os dados dos processos conduzidos no 2º semestre de 2024, ou seja, do dia 01/06/2024 a 31/12/2024, e apresenta as perspectivas do mercado para o 1º semestre de 2025.

Índice

1. Dados dos processos de recrutamento e seleção da Assetz (2º semestre/2024)

1.1. Empresas contratantes

1.2. Posição

1.2.1. Requisitos técnicos e comportamentais

1.3. Profissionais contratados

1.3.1. Histórico acadêmico

1.3.2. Histórico profissional

1.4. Processos seletivos

1.5. Remuneração

2. Tendências e perspectivas (1º semestre/2025)

2.1. Empresas contratantes

2.2. Profissionais contratados

2.3. Processos seletivos

2.4. Remuneração

3. Conheça a Assetz

3.1. Indicadores

3.2. Processo de recrutamento e seleção

3.3. Time de *headhunters*



FAST FACTS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

1. Dados dos processos de recrutamento e seleção da Assetz (2º semestre/2024)

1.1. Empresas contratantes

NACIONALIDADE

NACIONALIDADE	%
BRASILEIRA	78%
ESTRANGEIRA	22%
TOTAL	100%

PORTE¹

PORTE	%
GRANDE	83%
MÉDIO	17%
PEQUENO	0%
TOTAL	100%

¹A definição do porte segue a classificação sugerida pelo BNDES.

SEGMENTO²

SEGMENTO	%
BENS DE CONSUMO	26%
SERVIÇOS	17%
INDÚSTRIA AUTOMOTIVA	13%

²Estes são os 3 segmentos da economia que mais contrataram. Os 44% restantes correspondem a outros que contrataram em menor volume.

ESTRUTURA DE CAPITAL

ESTRUTURA DE CAPITAL	%
CAPITAL FECHADO	70%
CAPITAL ABERTO	30%
TOTAL	100%

INVESTIDA DE FUNDO DE PRIVATE EQUITY

INVESTIDA DE FUNDO	%
NÃO	91%
SIM	9%
TOTAL	100%



FAST FACTS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

1.2. Posição

MOTIVO PARA A ABERTURA DA POSIÇÃO



¹Dentre os motivos da demissão, 71% foram relacionados a habilidades comportamentais e 29% ao conhecimento técnico.

²A soma dos percentuais difere de 100% em razão do arredondamento decimal.

MOTIVO PARA A ABERTURA DA POSIÇÃO POR NACIONALIDADE DA EMPRESA³



³A tabela representa as razões que motivaram a busca de profissionais para determinada posição a depender da nacionalidade das empresas contratantes.

DISCIPLINAS MAIS DEMANDADAS⁴



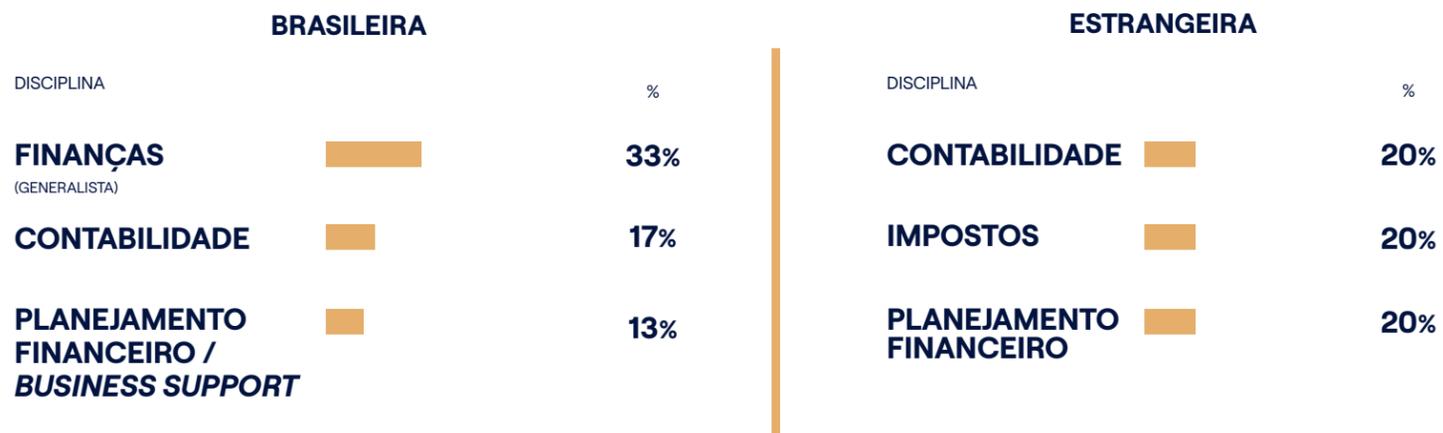
⁴A tabela representa quais foram as 5 disciplinas (subsistemas) de Finanças mais demandas pelas empresas contratantes. Os 9% restantes são relativos à soma das disciplinas menos demandadas.



FAST FACTS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

DISCIPLINAS MAIS DEMANDADAS POR NACIONALIDADE DA EMPRESA¹



¹Os 37% restantes nas empresas brasileiras e os 40% restantes nas estrangeiras correspondem a disciplinas que contrataram em menor volume.



SENIORIDADE DA POSIÇÃO



FAST FACTS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS



LOCALIZAÇÃO DA POSIÇÃO

ESTADO		%
SÃO PAULO (CAPITAL)		83%
SÃO PAULO (INTERIOR)		13%
COLÔMBIA		4%
TOTAL		100%



ESCOPO DA FUNÇÃO¹

ESCOPO		%
LOCAL (BRASIL)		74%
REGIONAL		13%
GLOBAL		13%
TOTAL		100%

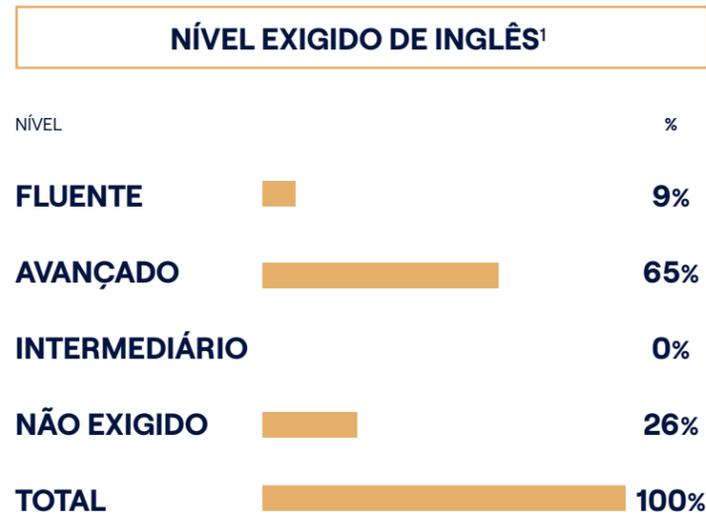
¹A tabela representa qual foi o escopo de atuação das posições conduzidas, isto é, se o profissional atuará local (no Brasil), regional ou globalmente.



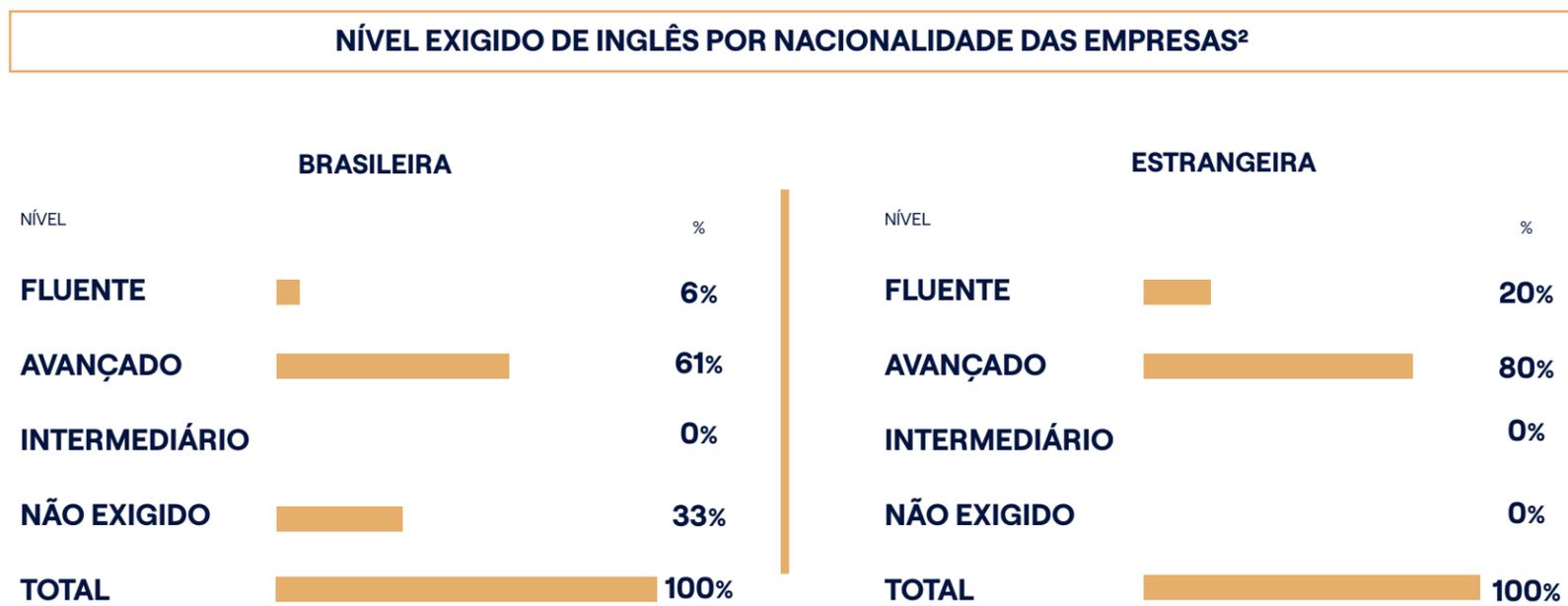
FAST FACTS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

1.2.1. Requisitos técnicos e comportamentais



¹Considera-se "exigido" quando se trata de um pré-requisito eliminatório no processo seletivo.



²Considera-se "exigido" quando se trata de um pré-requisito eliminatório no processo seletivo.



FAST FACTS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

NÍVEL EXIGIDO DE ESPANHOL¹

NÍVEL	%
FLUENTE	4%
AVANÇADO	4%
INTERMEDIÁRIO	4%
NÃO EXIGIDO	87%
TOTAL ²	100%

¹Considera-se "exigido" quando se trata de um pré-requisito eliminatório no processo seletivo.

²A soma dos percentuais difere de 100% em razão do arredondamento decimal.

NÍVEL EXIGIDO DE ESPANHOL POR NACIONALIDADE DAS EMPRESAS³

BRASILEIRA		ESTRANGEIRA	
NÍVEL	%	NÍVEL	%
FLUENTE	0%	FLUENTE	20%
AVANÇADO	0%	AVANÇADO	20%
INTERMEDIÁRIO	6%	INTERMEDIÁRIO	0%
NÃO EXIGIDO	94%	NÃO EXIGIDO	60%
TOTAL	100%	TOTAL	100%

³Considera-se "exigido" quando se trata de um pré-requisito eliminatório no processo seletivo.

CERTIFICAÇÃO EXIGIDA⁴

CERTIFICAÇÃO	%
CRC	9%
CPA	4%
NÃO EXIGIDA	87%
TOTAL	100%

⁴Considera-se "exigido" quando se trata de um pré-requisito eliminatório no processo seletivo.

HABILIDADES COMPORTAMENTAIS MAIS DEMANDADAS⁵

HABILIDADE	%
CAPACIDADE ANALÍTICA	15%
CAPACIDADE DE INFLUÊNCIA	13%
ORGANIZAÇÃO	11%

⁵Consideram-se apenas as 3 habilidades comportamentais mais demandadas pelas empresas contratantes nos processos seletivos. Os outros 61% referem-se ao somatório das habilidades comportamentais menos demandadas.



FAST FACTS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

1.3. Profissionais contratados



IDADE MÉDIA

SENIORIDADE	IDADE
DIRETORIA	43
GERÊNCIA SÊNIOR	42
GERÊNCIA	41
COORDENAÇÃO	31

GÊNERO POR SENIORIDADE

NÍVEL	FEMININO	MASCULINO
DIRETORIA	0%	47%
GERÊNCIA SÊNIOR	38%	33%
GERÊNCIA	50%	13%
COORDENAÇÃO	13%	7%
TOTAL ¹	100%	100%

¹A soma dos percentuais difere de 100% em razão do arredondamento decimal.

1.3.1. Histórico acadêmico

GRADUAÇÃO²

CURSOS	%
ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS	35%
CIÊNCIAS CONTÁBEIS	17%
ECONOMIA	17%
DIREITO	9%
OUTROS	22%
TOTAL	100%

GRADUAÇÃO EM UNIVERSIDADE PÚBLICA

POSSUI?	%
SIM	30%
NÃO	70%
TOTAL	100%

²Considera-se apenas o curso da 1ª graduação dos profissionais contratados.



FAST FACTS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

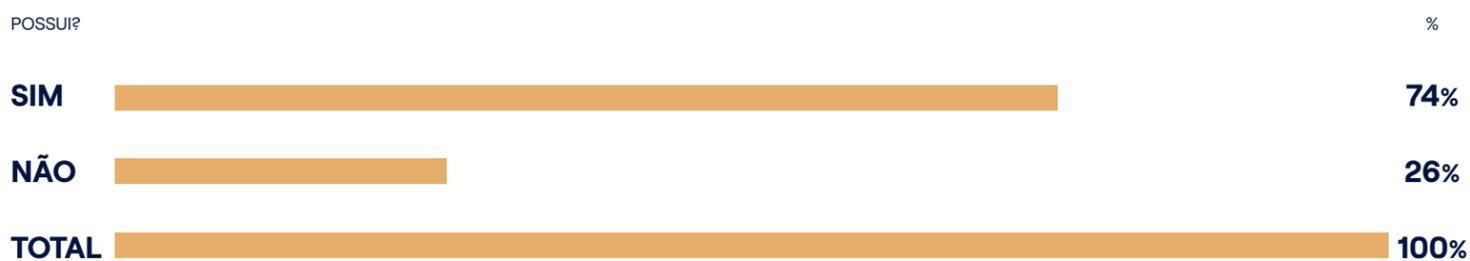
MAIS DE UMA GRADUAÇÃO



GRADUAÇÃO INTERNACIONAL



PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU



PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU



FAST FACTS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

1.3.2. Histórico profissional

TEMPO MÉDIO DE CARREIRA EM FINANÇAS POR SENIORIDADE¹

SENIORIDADE	ANOS
DIRETORIA	17
GERÊNCIA SÊNIOR	19
GERÊNCIA	17
COORDENAÇÃO	7

¹A tabela 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 SENIORIDADE²

SENIORIDADE	EMPRESAS
DIRETORIA	5
GERÊNCIA SÊNIOR	4
GERÊNCIA	4
COORDENAÇÃO	3

²A tabela representa a quantidade média de empresas pelas quais os profissionais contratados passaram antes da movimentação (por senioridade).



EXPERIÊNCIA DE TRABALHO NO EXTERIOR

POSSUI?	%
SIM	39%
NÃO	61%
TOTAL	100%

FAST FACTS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS



EXPERIÊNCIA EM AUDITORIA EXTERNA

POSSUI?	%
SIM	9%
NÃO	91%
TOTAL	100%



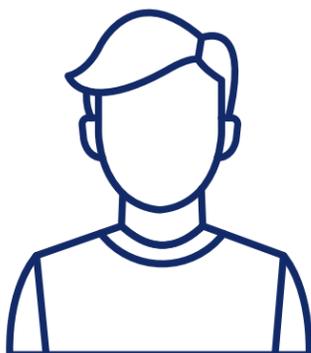
EXPERIÊNCIA NO MERCADO FINANCEIRO

POSSUI?	%
SIM	22%
NÃO	78%
TOTAL	100%



EXPERIÊNCIA EM CONSULTORIA

POSSUI?	%
SIM	13%
NÃO	87%
TOTAL	100%



SITUAÇÃO DO PROFISSIONAL ANTES DA CONTRATAÇÃO¹

SITUAÇÃO	%
EMPREGADO	83%
DESEMPREGADO²	17%
TOTAL	100%

¹A tabela representa em qual situação (empregado ou desempregado) o profissional contratado estava antes da recolocação.

²Tempo médio desempregado: 5 meses



FAST FACTS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

NACIONALIDADE DA EMPRESA DE ORIGEM DO PROFISSIONAL CONTRATADO¹

BRASILEIRA

ORIUNDOS DE EMPRESAS BRASILEIRAS | **50%**

ORIUNDOS DE EMPRESAS ESTRANGEIRAS | **50%**



ESTRANGEIRA

ORIUNDOS DE EMPRESAS BRASILEIRAS | **20%**

ORIUNDOS DE EMPRESAS ESTRANGEIRAS | **80%**



¹O 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 CONTRATADO²

GRANDE³

ORIUNDOS DE EMPRESAS GRANDES | **89%**

ORIUNDOS DE EMPRESAS MÉDIAS | **5%**

ORIUNDOS DE EMPRESAS PEQUENAS | **5%**



MÉDIO

ORIUNDOS DE EMPRESAS GRANDES | **50%**

ORIUNDOS DE EMPRESAS MÉDIAS | **50%**



PEQUENO

ORIUNDOS DE EMPRESAS GRANDES | **100%**



²O gráfico representa qual é o porte da empresa de origem do profissional contratado de acordo com o porte da empresa contratante.

³A soma dos percentuais difere de 100% em razão do arredondamento decimal.



FAST FACTS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

SEGMENTO DA EMPRESA DE ORIGEM DO PROFISSIONAL CONTRATADO POR SEGMENTO CONTRATANTE¹

BENS DE CONSUMO

SEGMENTO DE ORIGEM	%
BENS DE CONSUMO	67%
VAREJO	33%
TOTAL	100%

SERVIÇOS

SEGMENTO DE ORIGEM	%
SERVIÇOS	50%
TRANSPORTE E LOGÍSTICA	50%
TOTAL	100%

INDÚSTRIA AUTOMOTIVA

SEGMENTO DE ORIGEM	%
SERVIÇOS	67%
INDÚSTRIA AUTOMOTIVA	33%
TOTAL	100%

¹As tabelas representam qual é o segmento da empresa de origem do profissional contratado de acordo com os 3 segmentos que mais contrataram.

TEMPO MÉDIO NA ÚLTIMA EMPRESA POR SENIORIDADE²

SENIORIDADE	ANOS
DIRETORIA	4
GERÊNCIA SÊNIOR	7
GERÊNCIA	7
COORDENAÇÃO	3

¹A tabela representa o tempo médio, em anos, que os profissionais ficaram na última empresa antes da recolocação (por senioridade).



FAST FACTS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

MOTIVO PARA A SAÍDA DA EMPRESA ANTERIOR¹

MOTIVO	%
ESCOPO DA FUNÇÃO	17%
FALTA DE PERSPECTIVA	22%
MOMENTO DA COMPANHIA	22%

¹Consideram-se os 3 motivos mais apontados pelos profissionais contratados para saírem da empresa em que estavam anteriormente. 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 EMPRESA²

MOTIVO	%
ESCOPO DA FUNÇÃO	22%
PERSPECTIVA DE CARREIRA	17%
NOVOS DESAFIOS	17%

²Consideram-se os 3 fatores de atração do novo emprego mais apontados pelos profissionais contratados. Os outros 44% representam o somatório de outros motivos apontados pelos profissionais contratados para a entrada na nova empresa.

MUDANÇA DE CIDADE³

MUDANÇA DE CIDADE	%
NÃO	87%
SIM	13%
TOTAL	100%

³Consideram-se apenas as mudanças motivadas pela movimentação profissional.

MOVIMENTAÇÃO DE CARGO⁴

TIPO	%
LATERAL	65%
UPGRADE	35%
DOWNGRADE	0%
TOTAL	100%

⁴Considera-se uma movimentação "lateral" quando a mudança de posições acontece dentro do mesmo nível de senioridade; "upgrade" quando há mudança para um nível de senioridade maior; e "downgrade" quando a mudança acontece para um nível de senioridade menor.



FAST FACTS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

1.4. Processo seletivo



NÚMERO MÉDIO DE ENTREVISTAS POR SENIORIDADE¹

SENIORIDADE	ENTREVISTAS
DIRETORIA	3
GERÊNCIA SÊNIOR	4
GERÊNCIA	3
COORDENAÇÃO	3

¹Número médio de etapas de entrevista nos processos seletivos.



DURAÇÃO DO PROCESSO POR SENIORIDADE²

SENIORIDADE	DIAS CORRIDOS
DIRETORIA	93
GERÊNCIA SÊNIOR	82
GERÊNCIA	91
COORDENAÇÃO	107

²Número médio de dias corridos nos processos seletivos entre a abertura da vaga até o aceite da proposta.



TEMPO MÉDIO ENTRE O ACEITE DA PROPOSTA E O INÍCIO DO PROFISSIONAL CONTRATADO NA EMPRESA³

SENIORIDADE	SEMANAS
DIRETORIA	5
GERÊNCIA SÊNIOR	3
GERÊNCIA	4
COORDENAÇÃO	3

³Considera-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

1.5. Remuneração



ACRÉSCIMO/DECRÉSCIMO NA REMUNERAÇÃO FIXA DO PROFISSIONAL CONTRATADO¹

SITUAÇÃO ANTES DA CONTRATAÇÃO	%
EMPREGADO	7% de aumento salarial
DESEMPREGADO	3% de redução salarial

¹Consideram-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 VARIÁVEL²

SENIORIDADE	MÚLTIPLO DO SALÁRIO MENSAL
DIRETORIA	7
GERÊNCIA SÊNIOR	8
GERÊNCIA	4
COORDENAÇÃO	3

²Representa 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

2. Tendências e perspectivas (1º semestre/2025)

2.1. Empresas contratantes

Momento do mercado – Diante das incertezas do contexto macroeconômico do país, geradas principalmente por inseguranças em relação à política fiscal, à desvalorização da moeda e ao cenário de juros elevados, as empresas, tanto estrangeiras quanto brasileiras, passaram a avaliar as decisões de contratação com mais cautela entre o final de 2024 e início de 2025. Além desse fator, nota-se que aspectos como período de férias e feriados, bem como a espera pela aprovação de orçamentos, a divulgação de balanços auditados e o pagamento de bônus, refletem um movimento mais lento nas admissões entre os meses de novembro e fevereiro.

Setores em alta – A partir de março, espera-se uma retomada mais expressiva do mercado, impulsionada pela necessidade de suprir uma demanda acumulada. Esse movimento deve ampliar as oportunidades de contratação, sobretudo nos setores que já possuem um histórico de movimentação dinâmico, como bens de consumo, serviços e agronegócio. Além disso, observa-se um aumento na demanda por Executivos Financeiros nos setores de *real estate* e construção civil, bem como um crescimento significativo no setor de energia, especialmente no segmento de gás natural, que, impactado pelo desinvestimento da Petrobras, tem atraído as operações de empresas estrangeiras para o Brasil, com foco maior no Rio de Janeiro.

Modelo de trabalho – No que diz respeito ao modelo de trabalho, a tendência é que as companhias, em especial as brasileiras, sigam com os formatos híbrido e presencial, demandando uma frequência no escritório de 3 a 4 dias por semana. A aderência a esses regimes, no entanto, pode variar conforme a senioridade do candidato. Profissionais que exercem posições de liderança tendem a estar no escritório de 4 a 5 vezes por semana, uma vez que a presença física no ambiente de trabalho possibilita maior proximidade e uma comunicação mais dinâmica com a equipe, o que impacta positivamente as tomadas de decisão do time. Contudo, a flexibilidade continuará sendo um fator importante para atrair e reter os talentos e, portanto, deve ser considerada de maneira estratégica pelas organizações.

2.2. Profissionais contratados

Competências em destaque – Quanto às habilidades técnicas dos profissionais contratados, destaca-se a experiência em projetos de transformação tecnológica, como a implementação de ferramentas de BI e RPAs, além da participação em projetos *ad hoc*, como a preparação da companhia para um possível IPO e a estruturação (ou reestruturação) de um Centro de Serviços Compartilhados (CSC). Essas experiências moldam líderes capazes de romper com a dinâmica habitual da área financeira e de transitar entre diferentes áreas do negócio, permitindo a construção de um escopo mais amplo e o desenvolvimento de competências como flexibilidade, análise estratégica e resolução de problemas.

Segundo idioma – Ainda em relação aos requisitos técnicos, candidatos com nível fluente ou avançado na língua inglesa seguem sendo muito valorizados nos processos seletivos, tanto por empresas estrangeiras quanto por empresas brasileiras. Mesmo sem atuar diretamente fora do país, as companhias nacionais tendem a optar por profissionais que estejam aptos a avaliarem as oportunidades de expansão no mercado internacional e conduzirem negociações *offshore*.

Soft skills – É importante destacar também que, no momento da contratação, os objetivos das organizações não se limitam a formar equipes de Finanças que sejam apenas as “guardiãs dos números”, restritas a bagagens puramente técnicas. Por isso, o alinhamento do perfil comportamental às necessidades da posição e à cultura organizacional tem sido um dos principais critérios na seleção de líderes financeiros, assim como na decisão por suas eventuais demissões. Nesse sentido, competências como visão de negócio, comunicação estruturada, capacidade de influência e de construção de alianças, bem como a habilidade de transitar com eficácia entre diferentes níveis hierárquicos, deverão ser os requisitos comportamentais mais demandados de profissionais que prospectam posições financeiras estratégicas e de alto impacto na tomada de decisão.

Motivadores de carreira – Em relação aos fatores de atração e retenção, a tendência é que oportunidades de assumir novos desafios, perspectivas claras de crescimento de cargo, cultura flexível e liderança de equipes continuem sendo os principais motivadores de carreira para os Executivos de Finanças. Além disso, escopos de função, mais generalistas, que abrangem diferentes disciplinas financeiras, e a possibilidade real de impactar e influenciar a estratégia corporativa, também tendem a ser fatores de grande força atrativa.



FAST FACTS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

2.3. Processos Seletivos

Aumento de etapas - Nos últimos meses, devido à postura mais cautelosa das empresas, observou-se que os processos seletivos contaram com um número maior de etapas, garantindo que as contratações fossem mais alinhadas às expectativas de senioridade e orçamento relacionado à remuneração da posição. Considerando esse cenário, no primeiro trimestre deste ano, espera-se que as companhias deixem de priorizar os processos motivados pela abertura de posições que anteriormente existiam e que, de modo geral, indicam a expansão da operação.

Substituições em foco - Ao longo do semestre, a expectativa é que o foco maior de empresas estrangeiras e brasileiras sejam as admissões geradas por substituições. Essas movimentações podem ser motivadas por saídas voluntárias dos profissionais que ocupam a posição ou por demissões causadas por baixa performance ou desalinhamento no perfil comportamental, refletindo uma disposição maior das organizações em fortalecer os times de Finanças, priorizando a sua eficiência e desempenho.

Disciplinas mais demandadas - Em relação às disciplinas que mais tendem a contratar, Contabilidade, Tesouraria e Planejamento Financeiro devem manter um alto volume de admissões, impulsionadas pela demanda contínua por candidatos com *expertise* nessas áreas devido à relevância e complexidade crescente dos processos internos de tais disciplinas. Por outro lado, espera-se que as disciplinas de Impostos e Planejamento Tributário enfrentem processos de contratação mais morosos nos próximos meses devido às instabilidades geradas pela implementação da Reforma Tributária, cujos impactos ainda estão em definição no país. Ao mesmo tempo, profissionais especialistas na disciplina de Planejamento Estratégico estão em um viés de alta em decorrência da necessidade de uma visão de longo prazo da estratégia da companhia e da oportunidade de desenvolvimento de novos negócios, especialmente nos setores de *commodities* (como mineração e agronegócio) e de energia.

Diversidade em pauta - Por fim, a pauta de Diversidade e Inclusão em todos os seus aspectos segue com grande relevância entre as exigências dos processos seletivos, e a tendência é que as companhias busquem cada vez mais profissionais que contribuam ativamente para a construção de equipes mais plurais e representativas, refletindo um compromisso crescente com a equidade.

2.4. Remuneração

Diferencial nos ganhos variáveis - Devido ao momento de cautela econômica, em que as empresas devem focar na otimização de processos e na contenção de custos no primeiro trimestre, a tendência é que o incremento da remuneração fixa em uma movimentação profissional diminua um pouco, variando entre 10% e 15% de aumento, e que as companhias invistam na oferta dos ganhos variáveis, como benefícios e incentivos de curto e de longo prazos (*hiring bonus*, *retention bonus* ou *stock options*).

Negociações flexíveis - Em um contexto em que aspectos relacionados à cultura organizacional e à perspectiva de crescimento impactam cada vez mais as decisões de movimentação de carreira, os candidatos às posições de gerência sênior e diretoria executiva, por exemplo, tendem a avaliar o pacote remuneratório com mais flexibilidade, tendo em perspectiva os rendimentos robustos gerados pelos incentivos no longo prazo.



FAST FACTS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

3. Conheça a Assetz

3.1. Indicadores

83%

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, não esteja alinhado à cultura organizacional 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, com foco na assertividade dos perfis. No 2º semestre de 2024, 83% 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 profissionais apresentados ao cliente, evitando retrabalho e desperdícios. No 2º semestre de 2024, a Assetz apresentou a seus clientes uma média de 6 candidatos por processo seletivo.

6

foi o número médio de
candidatos apresentados
por processo

96

NPS

9,77

NOTA MÉDIA

Nosso principal objetivo é a completa satisfação de nossos clientes e candidatos em relação aos serviços prestados pela Assetz. Assim, prezamos pela excelência nos processos seletivos, pela construção de uma relação ética e transparente, por *feedbacks* constantes e honestos e pelo respeito incondicional ao ser humano. Como reflexo disso, em 2024, nosso NPS (*Net Promoter Score*), considerando a opinião de clientes e candidatos sobre a Assetz, foi de 96, com uma nota média de 9,77.



FAST FACTS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

PROCEDÊNCIA DOS PROFISSIONAIS CONTRATADOS

Durante os processos que conduzimos, buscamos candidatos por meio 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 ano de 2024, 53% dos nossos processos foram concluídos com a contratação de candidatos oriundos da nossa rede de relacionamentos, 20% de indicações recebidas por profissionais com os quais interagimos e 27% pela ativação nas 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 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. A tabela apresentada reflete o comportamento do volume de contratações de profissionais financeiros na Assetz durante o ano de 2024.

SAZONALIDADE (2024)*

JANEIRO	10%	JULHO	14%
FEVEREIRO	4%	AGOSTO	10%
MARÇO	10%	SETEMBRO	6%
ABRIL	12%	OUTUBRO	6%
MAIO	10%	NOVEMBRO	4%
JUNHO	6%	DEZEMBRO	6%

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



FAST FACTS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

98% dos candidatos permaneceram na empresa após o período de garantia

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 desenvolvimento de sua carreira durante os seus 6 primeiros meses na nova companhia. Com isso, conseguimos assegurar uma retenção de 98% dos profissionais contratados.

HISTÓRICO DOS INDICADORES DA ASSETZ

	1S 2023	2S 2023	1S 2024	2S 2024
PROCESSOS CONCLUÍDOS NA 1ª LISTA DE CANDIDATOS	86%	88%	81%	83%
CANDIDATOS ENVIADOS POR POSIÇÃO	4,8	5	6	6
NPS	93	95	94	96
NOTA MÉDIA	9,67	9,68	9,71	9,77



FAST FACTS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FINANÇAS

3.2. 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

3.3. Time de *headhunters*



FELIPE BRUNIERI

SÓCIO-FUNDADOR



GUILHERME MALFI

SÓCIO-FUNDADOR



MARIANA LAZZARINI

CONSULTORA



GUILHERME KALIL

ASSOCIADO SÊNIOR



GUSTAVO FACCIO

ASSOCIADO SÊNIOR



JOÃO FERREIRA

ENGAGEMENT MANAGER





Assetz.
Referência em carreira na área de Finanças.

Acompanhe nossos conteúdos por meio dos nossos canais nas redes:



São Paulo - SP | Rio de Janeiro - RJ
+55 11 3848-3600 | contato@assetz.com.br