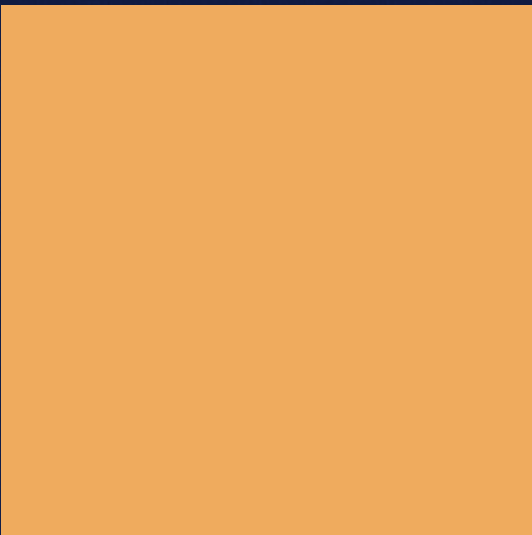




# *Fast* Facts

RECRUTAMENTO  
E SELEÇÃO EM FINANÇAS

2º Semestre | 2025



**Assetz**  
EXPERT  
RECRUITMENT



# 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 que conduziram, considerando os indicadores das empresas contratantes, dos candidatos contratados e de remuneração.

Esta edição abrange os dados dos processos conduzidos no **1º semestre de 2025**, ou seja, do dia 01/01/2025 a 30/06/2025, e apresenta as perspectivas do mercado para o **2º semestre de 2025**.

# Índice

## 1. DADOS DOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DA ASSETZ

1º SEMESTRE  
/ 2025

### 1.1. Empresas contratantes

### 1.2. Posição

1.2.1. Requisitos da posição

### 1.3. Profissional contratado

1.3.1. Histórico acadêmico

1.3.2. Histórico profissional

### 1.4. Processo seletivo

### 1.5. Remuneração

## 2. TENDÊNCIAS E PERSPECTIVAS

2º SEMESTRE  
/ 2025

2.1. Tendências e Perspectivas: análise do mercado atual de recrutamento e seleção para a área de Finanças e projeções para o 2º semestre de 2025

## 3. CONHEÇA A ASSETZ

### 3.1. Indicadores

### 3.2. Processo de Recrutamento e Seleção

### 3.3. Time de *headhunters*

# Dados dos processos de Recrutamento e Seleção da Assetz

1º SEMESTRE  
/ 2025

1

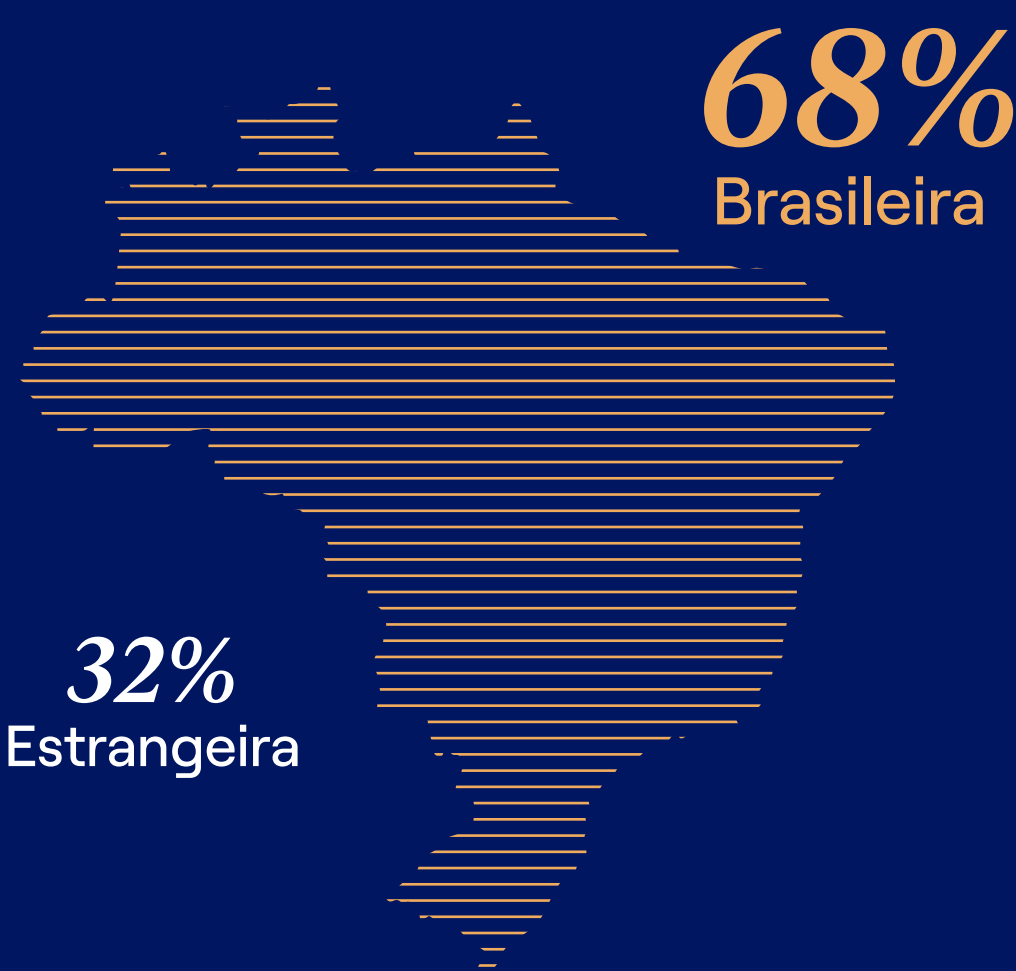


# Fast Facts

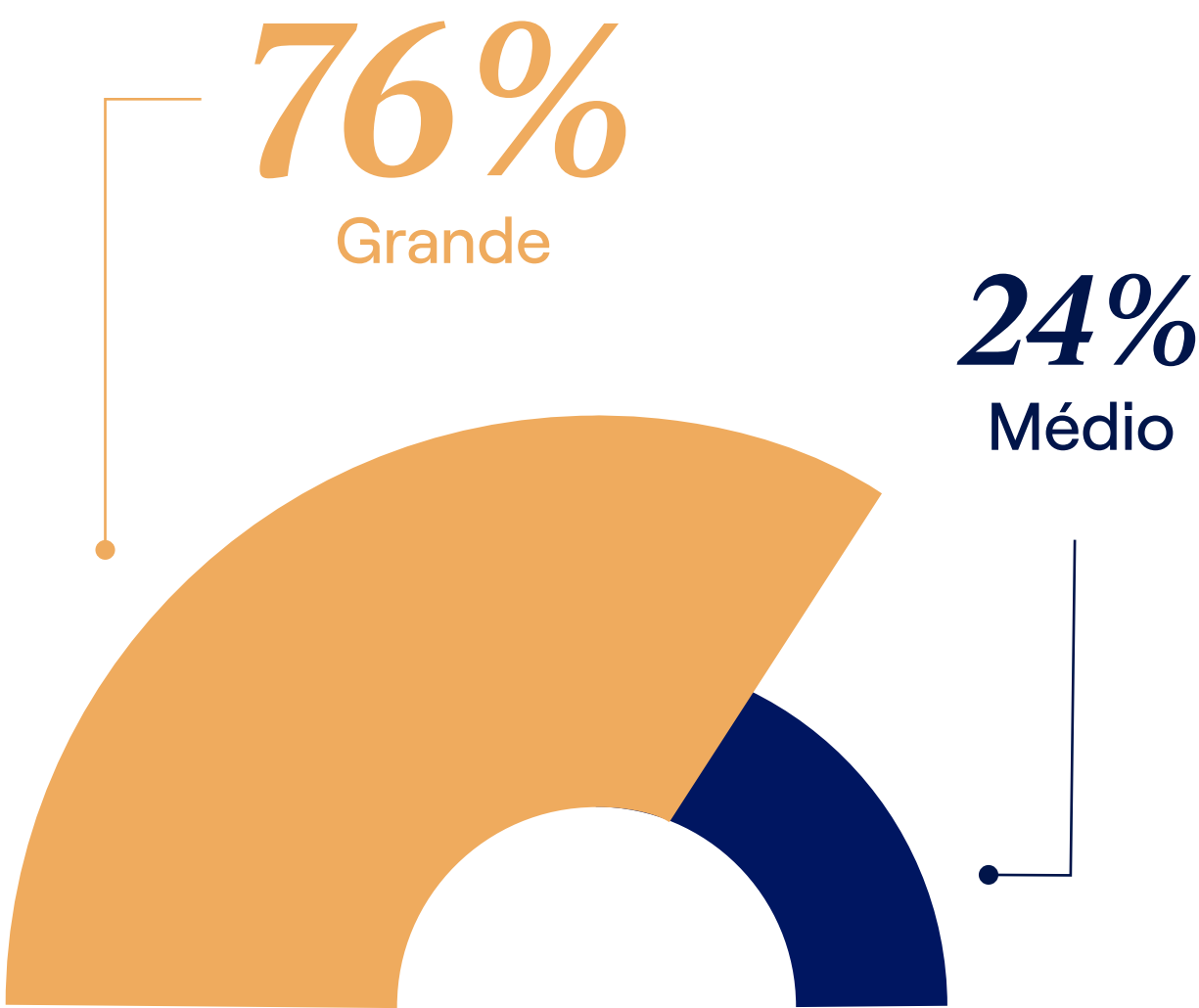
Dados dos processos de Recrutamento e Seleção da Assetz (1º semestre/2025)

## 1.1. Empresas contratantes

### Nacionalidade



### Porte\*



\*A definição do porte segue a classificação sugerida pelo BNDES.

### Segmento\*



\*Estes são os 4 segmentos da economia que mais contrataram. Os 44% restantes correspondem a outros que contrataram em menor volume.

### Investida de fundo de *private equity*



### Estrutura de capital





Motivo para a abertura da posição

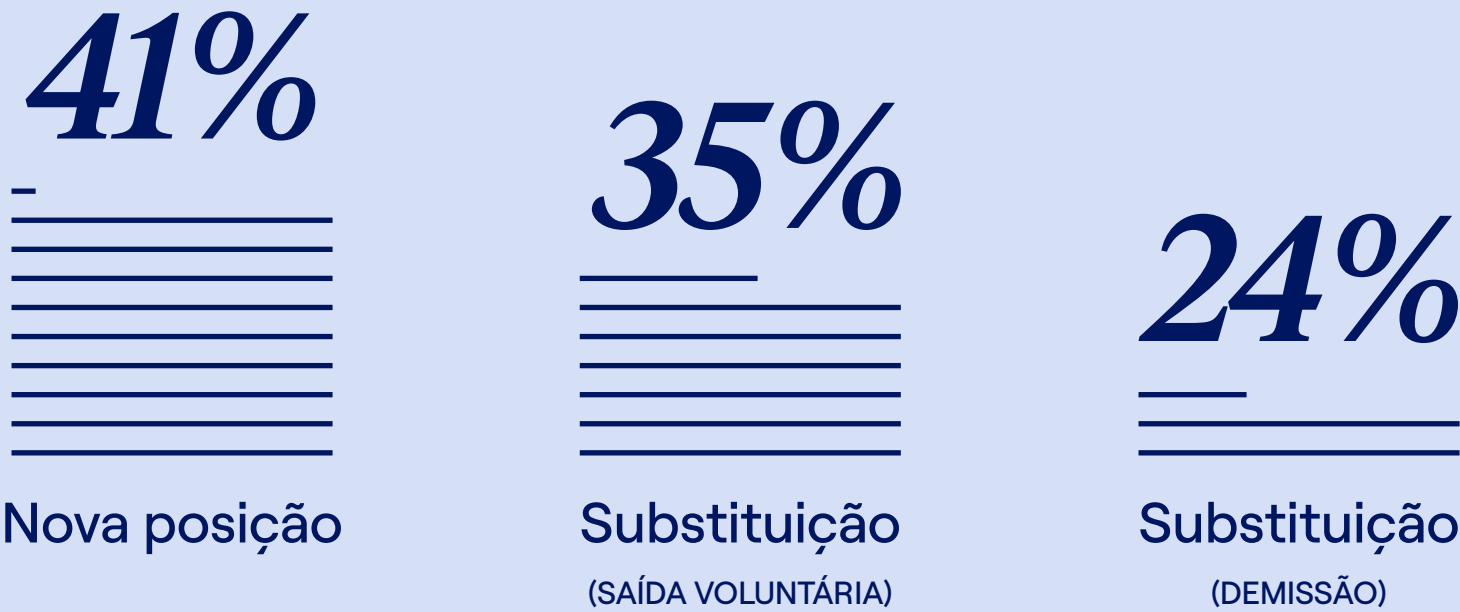


\*Dentre os motivos de demissão, 44% foram relacionados a habilidades comportamentais e 56% ao conhecimento técnico.

Motivo para a abertura da posição por nacionalidade da empresa contratante\*



Brasileira



Estrangeira\*\*



\*O gráfico representa as razões que motivaram a busca de profissionais para determinada posição de acordo com a nacionalidade das empresas contratantes.

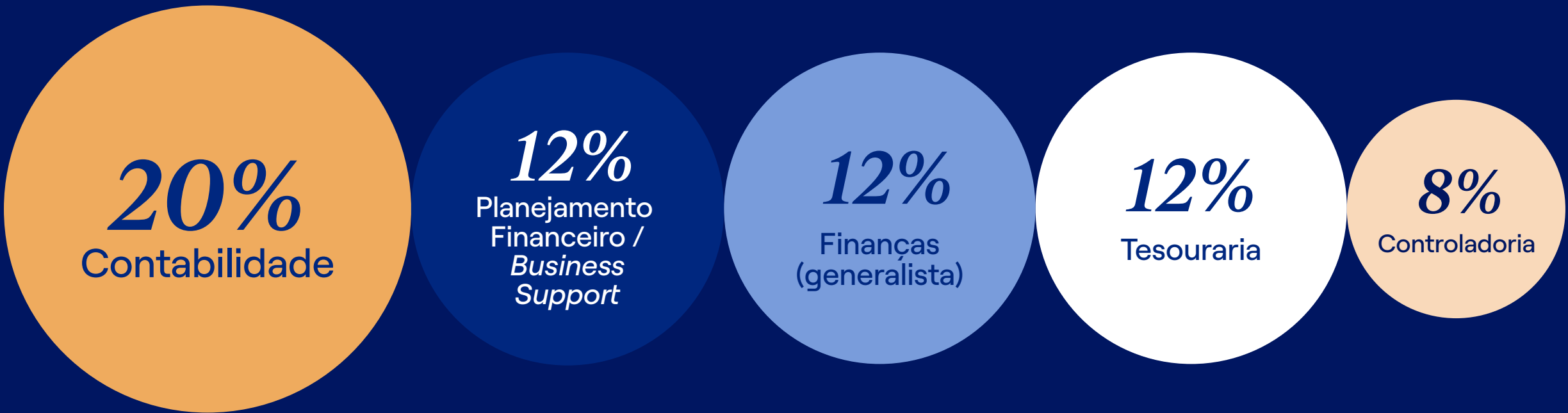
\*\* A soma dos percentuais difere de 100% em razão do arredondamento decimal.

# Fast Facts

Dados dos processos de Recrutamento e Seleção da Assetz (1º semestre/2025)

## 1.2. Posição

### Disciplinas mais demandadas\*



\*O gráfico representa quais foram as 5 disciplinas (subsistemas) de Finanças mais demandadas pelas empresas contratantes. Os 36% restantes são relativos à soma das disciplinas menos demandadas.

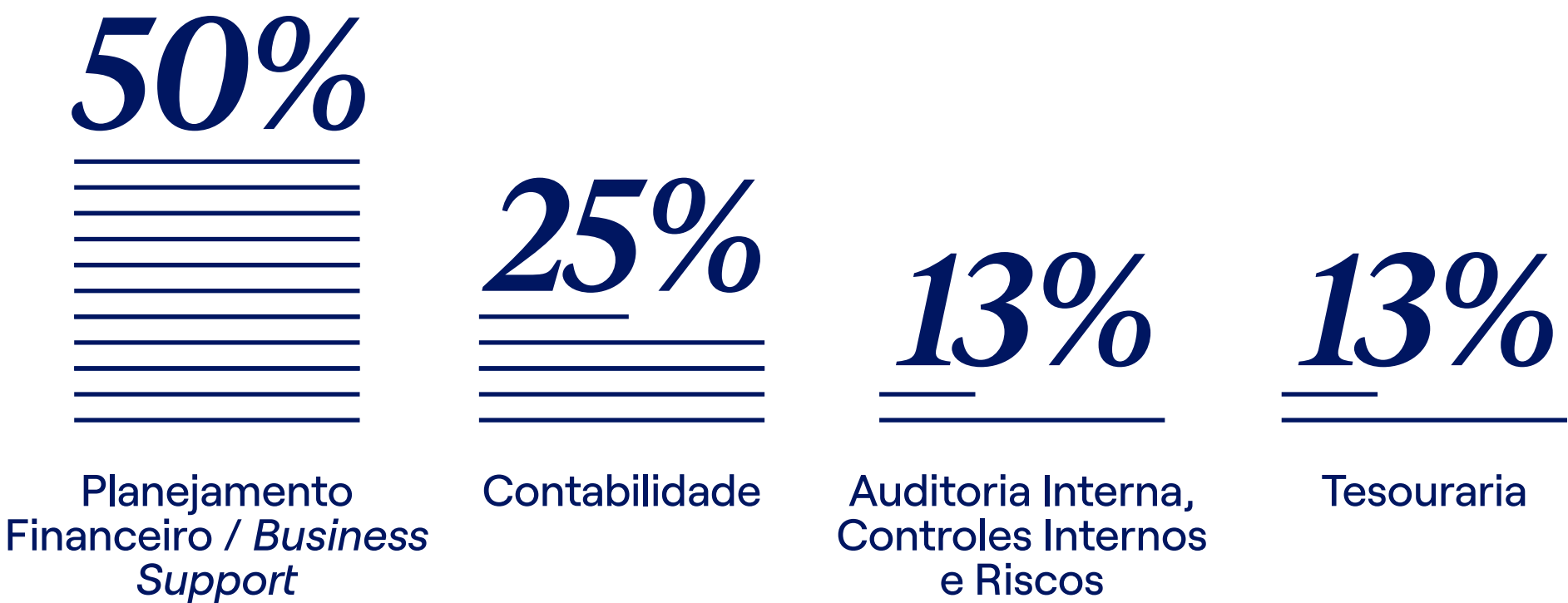
### Disciplinas mais demandadas por nacionalidade da empresa contratante

#### Brasileira\*



\*Os 40% restantes correspondem à soma dos segmentos da economia que contrataram em menor volume.

#### Estrangeira\*\*



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



# Fast Facts

Dados dos processos de Recrutamento e Seleção da Assetz (1º semestre/2025)

1.2.

## Posição

### Senioridade da posição

Diretoria



Gerência sênior



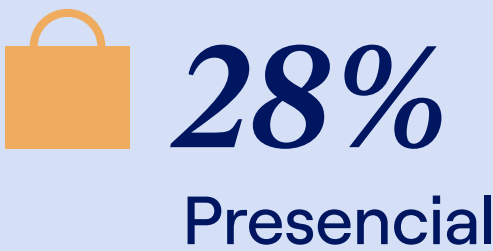
Gerência



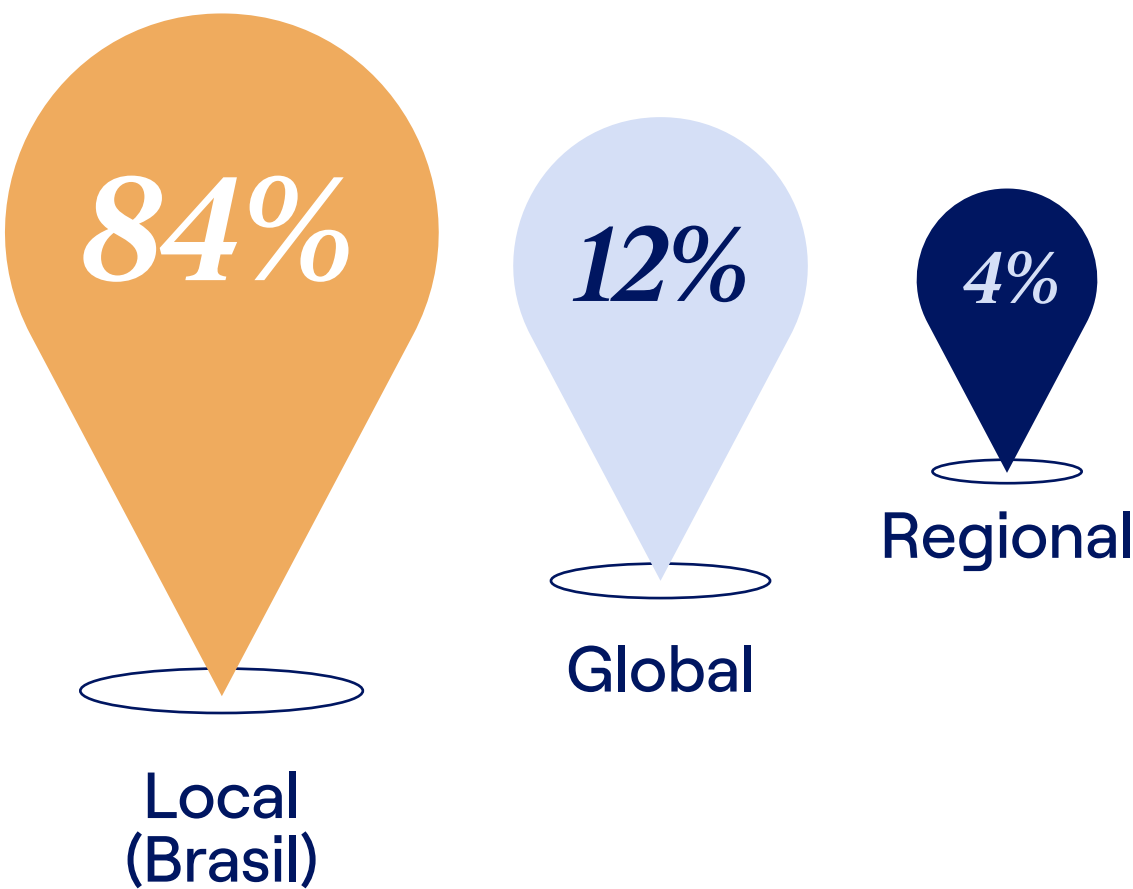
### Localização da posição



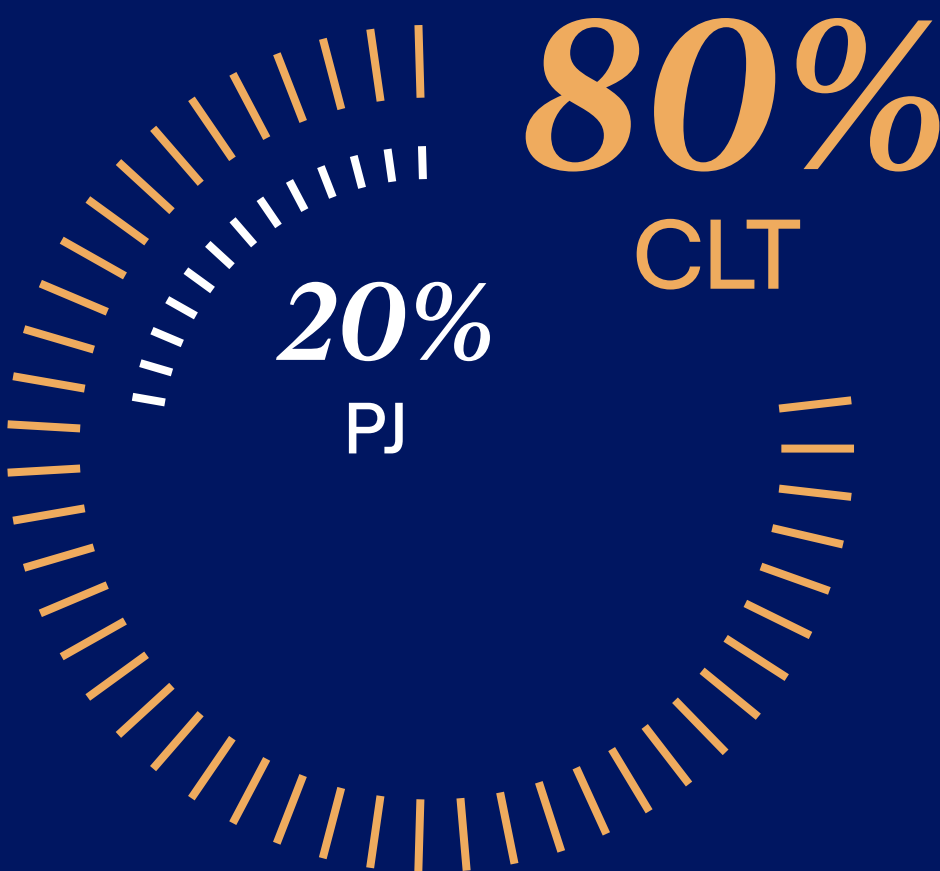
### Modelo de trabalho



### Escopo da função\*



### Modelo de contratação



\*O gráfico representa qual foi o escopo de atuação das posições conduzidas, isto é, se o profissional atuará local (no Brasil), regional ou globalmente.

# Fast Facts

Dados dos processos de Recrutamento e Seleção da Assetz (1º semestre/2025)

## 1.2. Posição

### Requisitos da posição

#### Nível exigido de inglês\*



\*Considera-se "exigido" quando se trata de um pré-requisito eliminatório no processo seletivo. De todo modo, na maioria das posições, é desejável, ao menos, um nível mínimo de proficiência no inglês.

#### Nível exigido de inglês por nacionalidade das empresas contratantes\*



Brasileira



Não exigido\*



Fluente



Intermediário



Avançado

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



Estrangeira



Fluente



Avançado



Intermediário



Não exigido



# Fast Facts

Dados dos processos de Recrutamento e Seleção da Assetz (1º semestre/2025)

1.2.

# Posição

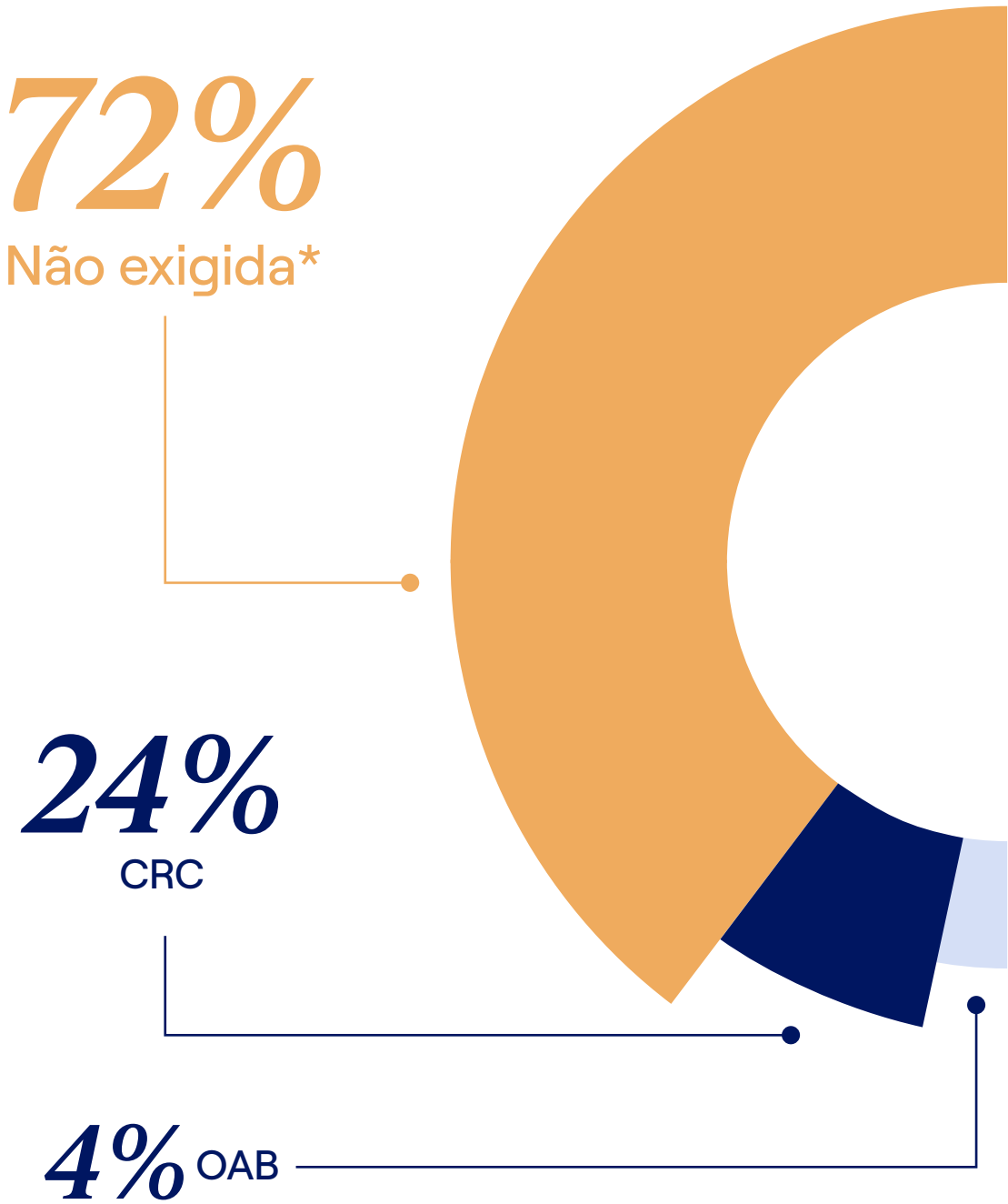
## Requisitos da posição

### Nível exigido de espanhol\*



\*Considera-se "exigido" quando se trata de um pré-requisito eliminatório no processo seletivo. No entanto, em muitas posições, principalmente de escopo regional (atuação na América Latina), o nível de proficiência intermediário ou avançado no espanhol é altamente desejável.

### Certificação exigida\*



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

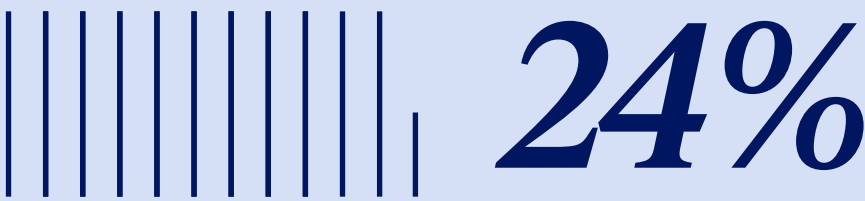
### Tecnologia exigida\*



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

### Habilidades comportamentais mais demandadas\*

Hands-on



Proatividade



Flexibilidade



\*Consideram-se apenas as 3 habilidades comportamentais mais demandadas pelas empresas contratantes nos processos seletivos. Os outros 48% referem-se ao somatório das habilidades comportamentais menos demandadas.

# Fast Facts

Dados dos processos de Recrutamento e Seleção da Assetz (1º semestre/2025)

## 1.3. Profissional contratado

### Gênero



48%  
Feminino



52%  
Masculino

### Idade média



### Gênero por senioridade

Feminino

Masculino

Diretoria



Gerência  
sênior



Gerência





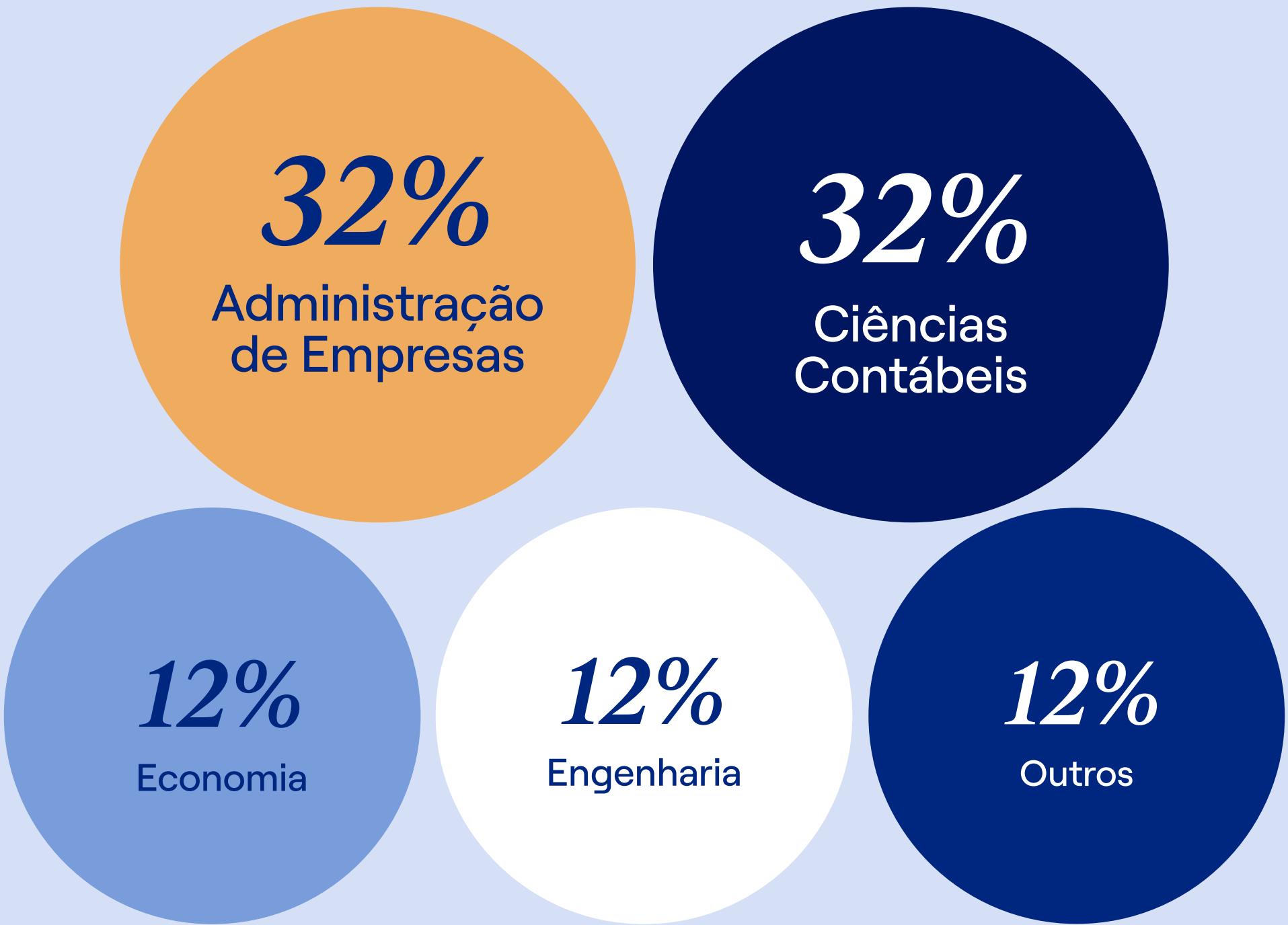
*Fast* Facts

Dados dos processos de Recrutamento e Seleção da Assetz (1º semestre/2025)

1.3.1. Profissional *contratado*

Histórico acadêmico

Curso de graduação\*



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

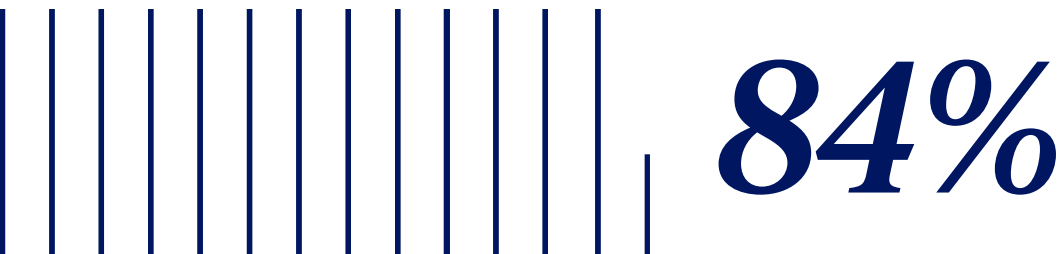
Graduação em universidade pública



Sim



Não



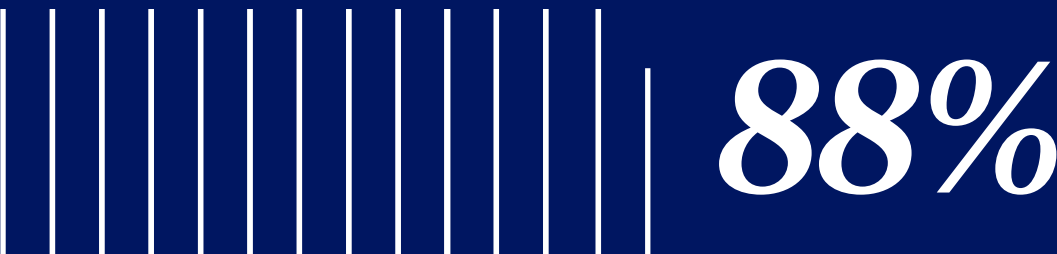
Mais de uma graduação



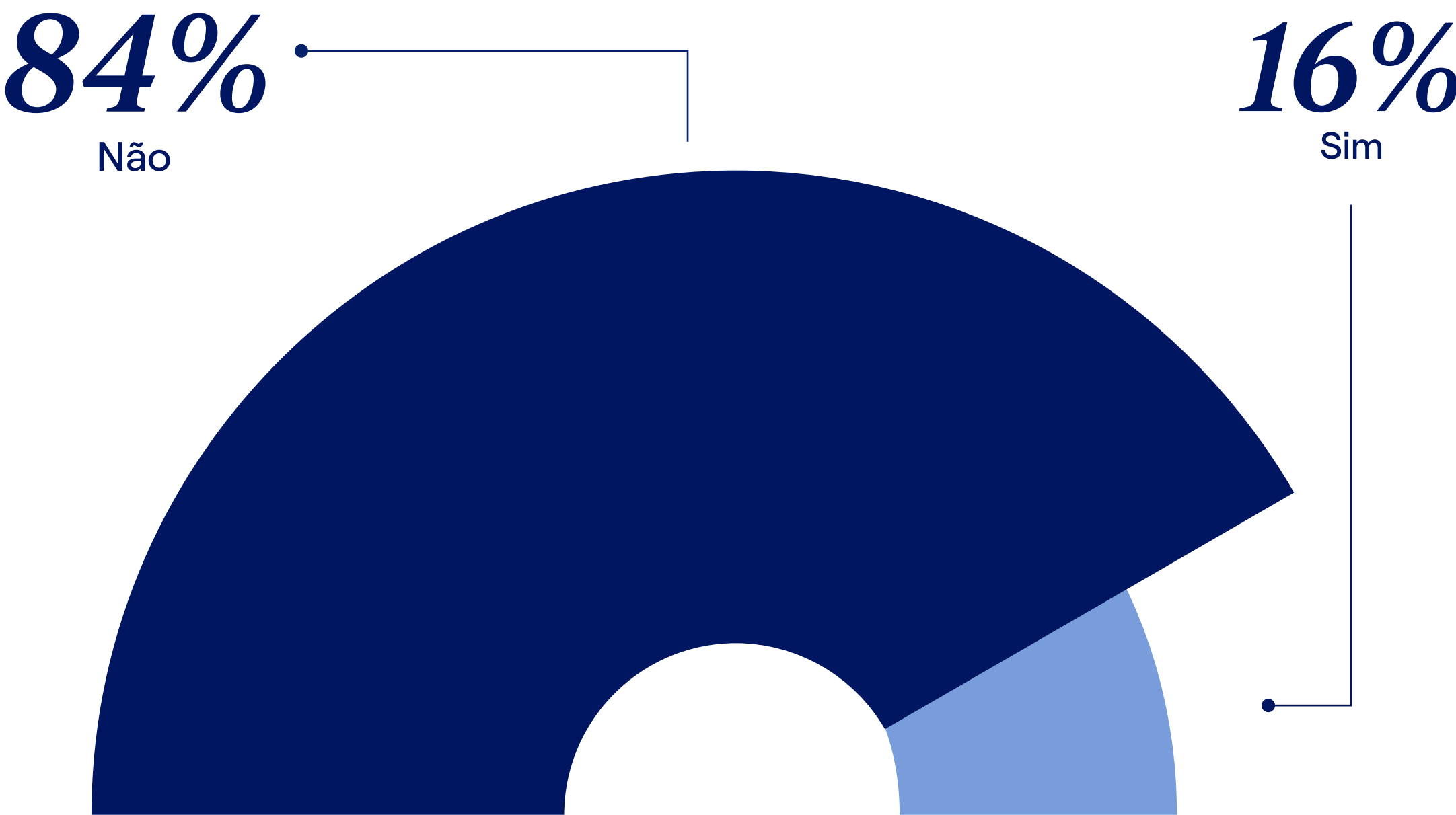
Sim



Não



Formação internacional



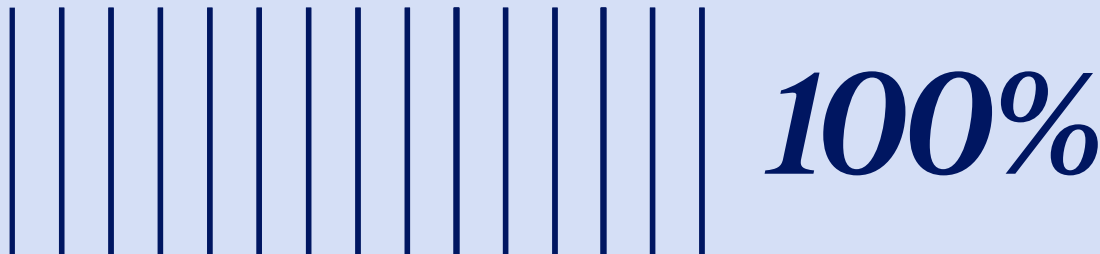
Pós-graduação *stricto sensu*



Sim

0%

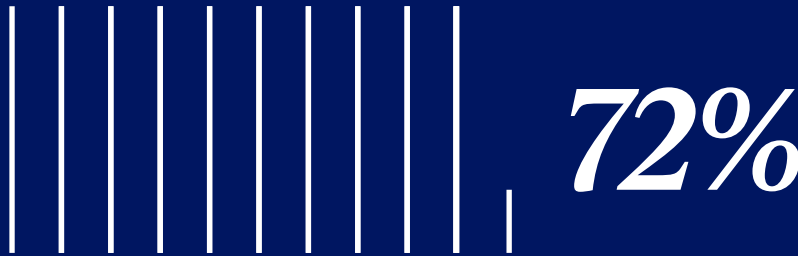
Não



Pós-graduação *lato sensu*



Sim



Não



Fast Facts

Dados dos processos de Recrutamento e Seleção da Assetz (1º semestre/2025)

1.3.2. Profissional contratado

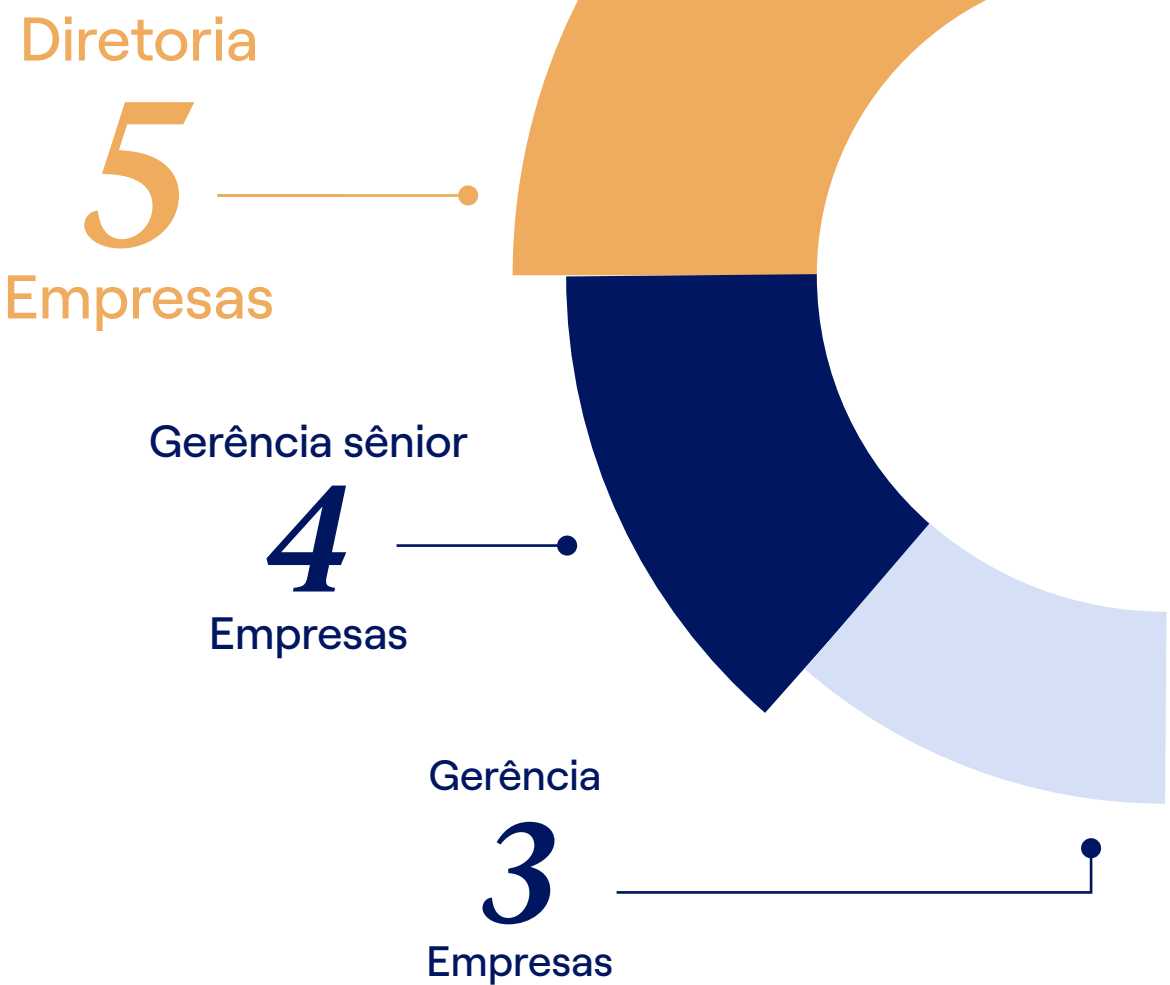
Histórico profissional

Tempo médio de carreira em Finanças por senioridade\*



\*O gráfico 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 o profissional passou por senioridade\*



\*O gráfico representa a quantidade média de empresas pelas quais os profissionais contratados passaram antes da movimentação (por senioridade).

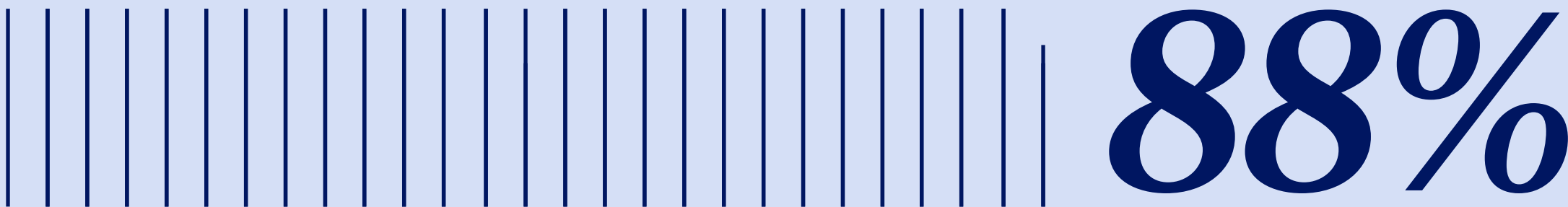
Experiência de trabalho no exterior



Sim



Não





# Fast Facts

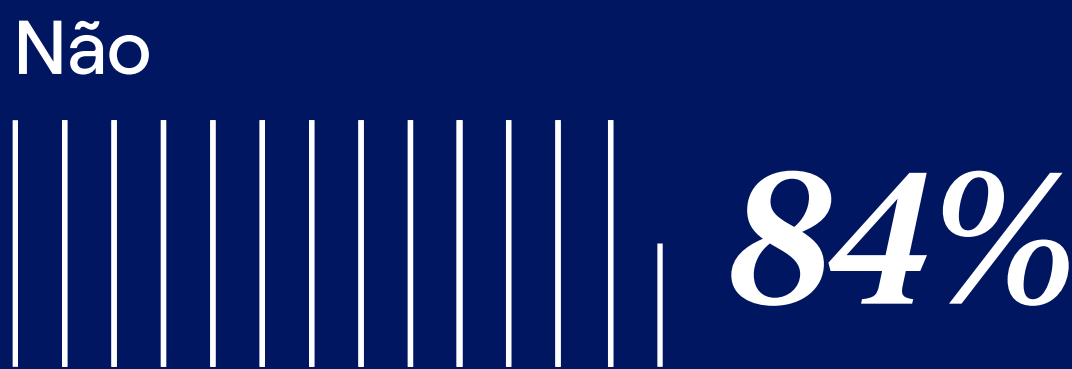
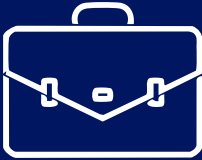
Dados dos processos de Recrutamento e Seleção da Assetz (1º semestre/2025)

1.3.2.

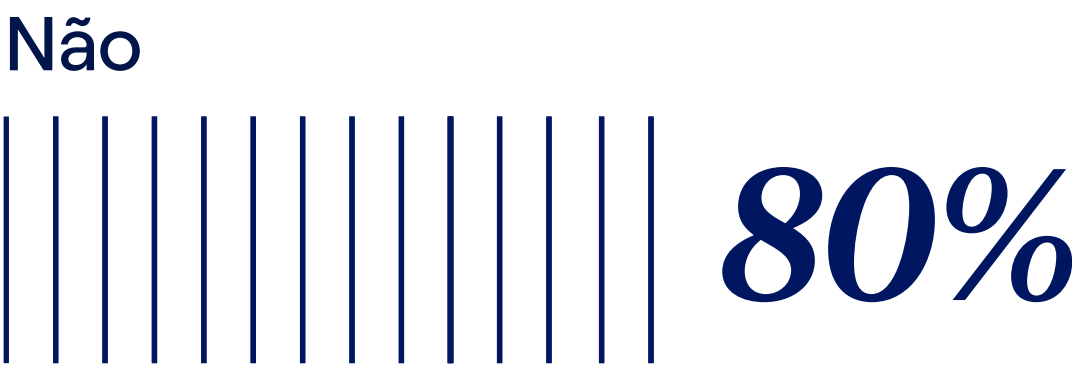
# Profissional contratado

## Histórico profissional

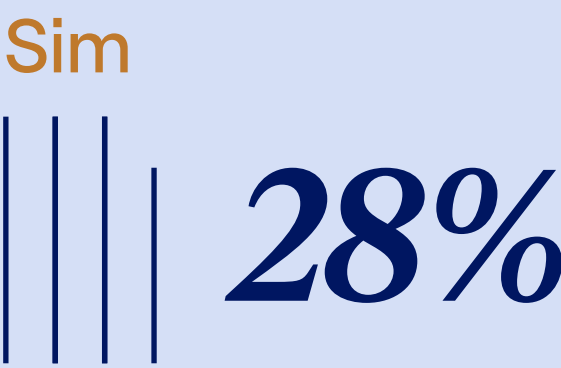
### Experiência no mercado financeiro



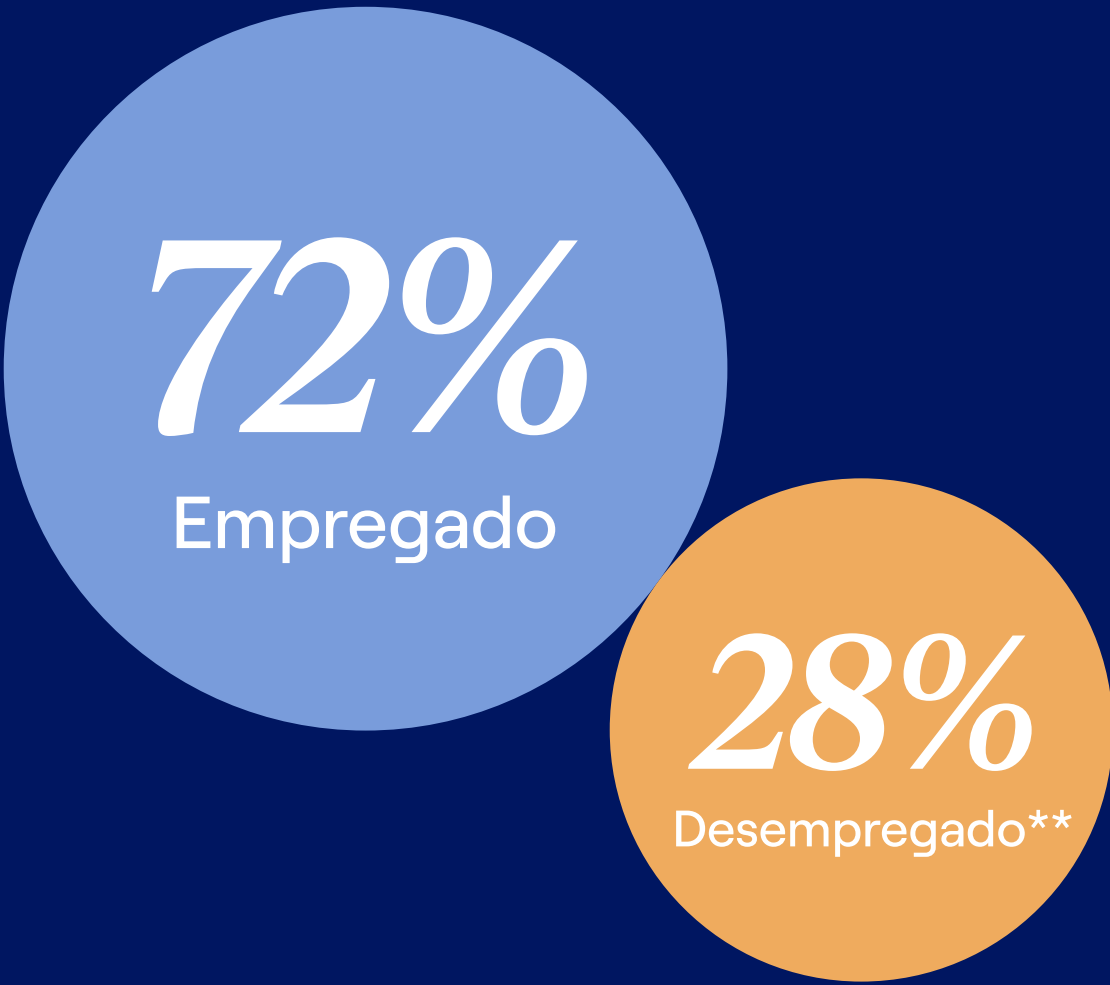
### Experiência em consultoria



### Experiência em auditoria externa



### Situação do profissional antes da contratação\*

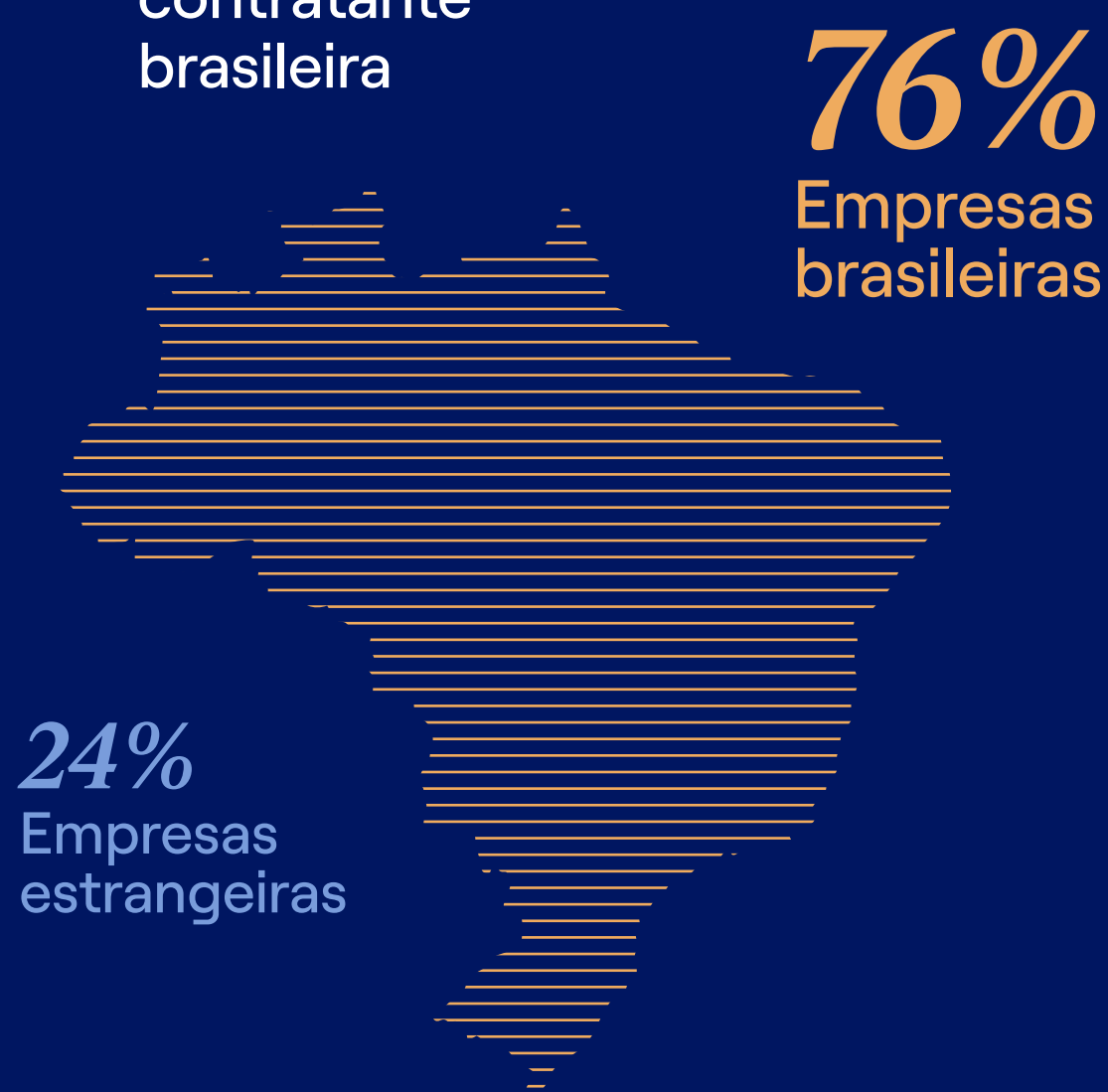


\*O gráfico representa em qual situação (empregado ou desempregado) o profissional contratado estava antes da recolocação.  
\*\*Média de tempo desempregado: 8 meses.

## Dados dos processos de Recrutamento e Seleção da Assetz (1º semestre/2025)

## Histórico profissional

 Empresa  
contratante  
brasileira



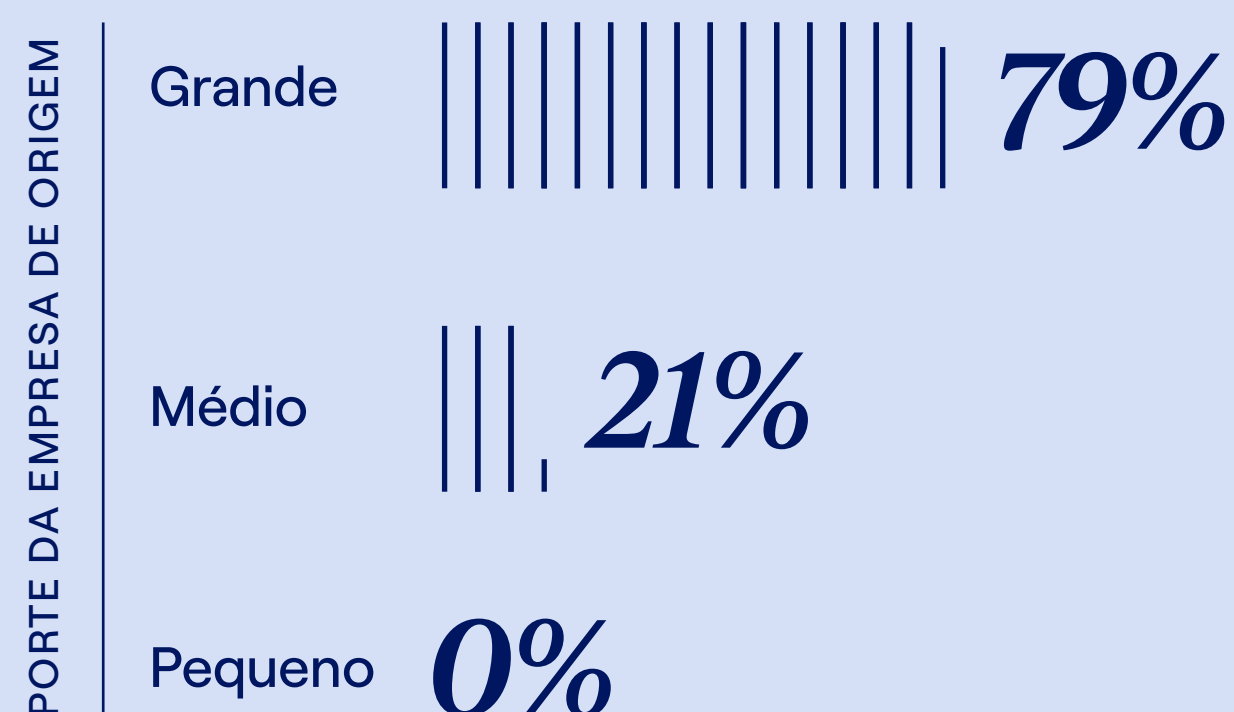
 Empresa  
contratante  
estrangeira\*\*



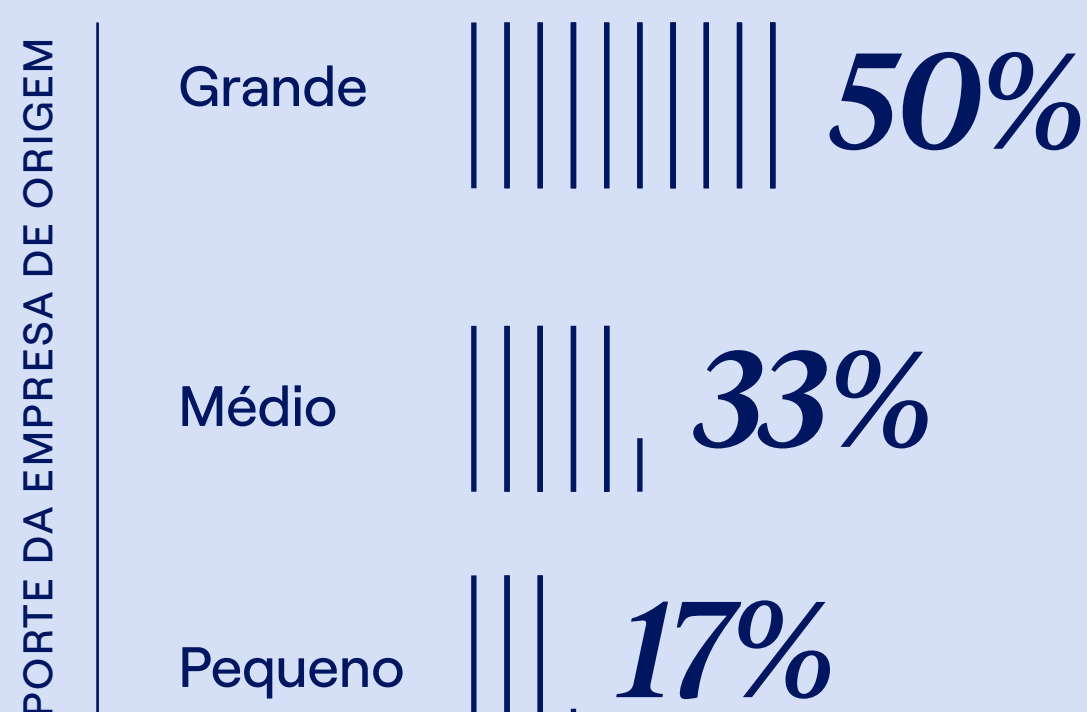
\*O gráfico representa qual é a nacionalidade da empresa de origem dos profissionais contratados de acordo com a nacionalidade da empresa contratante.

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

## Empresa contratante de grande porte



## Empresa contratante de médio porte



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

# Fast Facts

Dados dos processos de Recrutamento e Seleção da Assetz (1º semestre/2025)

# 1.3.2. Profissional contratado

## Histórico profissional

### Segmento da empresa contratante por segmento da empresa de origem do profissional contratado\*

#### Bens de consumo

SEGMENTO DE ORIGEM



50%

Bens de consumo



25%

Varejo



25%

Tecnologia

#### Tecnologia

SEGMENTO DE ORIGEM



25%

Tecnologia



25%

Agronegócio



25%

Instituição Financeira



25%

Saúde

#### Agronegócio\*\*

SEGMENTO DE ORIGEM



33%

Papel e Celulose



33%

Agronegócio



33%

Auditoria Externa

#### Imobiliário\*\*\*

SEGMENTO DE ORIGEM



33%

Imobiliário



33%

Papel e Celulose



33%

Serviços

\*O gráfico representa qual é o segmento da empresa de origem do profissional contratado de acordo com os 4 segmentos que mais contrataram.  
\*\* A soma dos percentuais difere de 100% em razão do arredondamento decimal.

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



Fast Facts

Dados dos processos de Recrutamento e Seleção da Assetz (1º semestre/2025)

1.3.2.

Profissional contratado

Histórico profissional

Tempo médio na última empresa por senioridade\*



\*O gráfico 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 3 motivos mais apontados pelos profissionais contratados para saírem da empresa em que estavam anteriormente (apenas para os profissionais que se encontravam empregados antes da movimentação). Os outros 23% representam o somatório de outros motivos apontados pelos profissionais contratados para a saída da empresa anterior.

Mudança de cidade\*



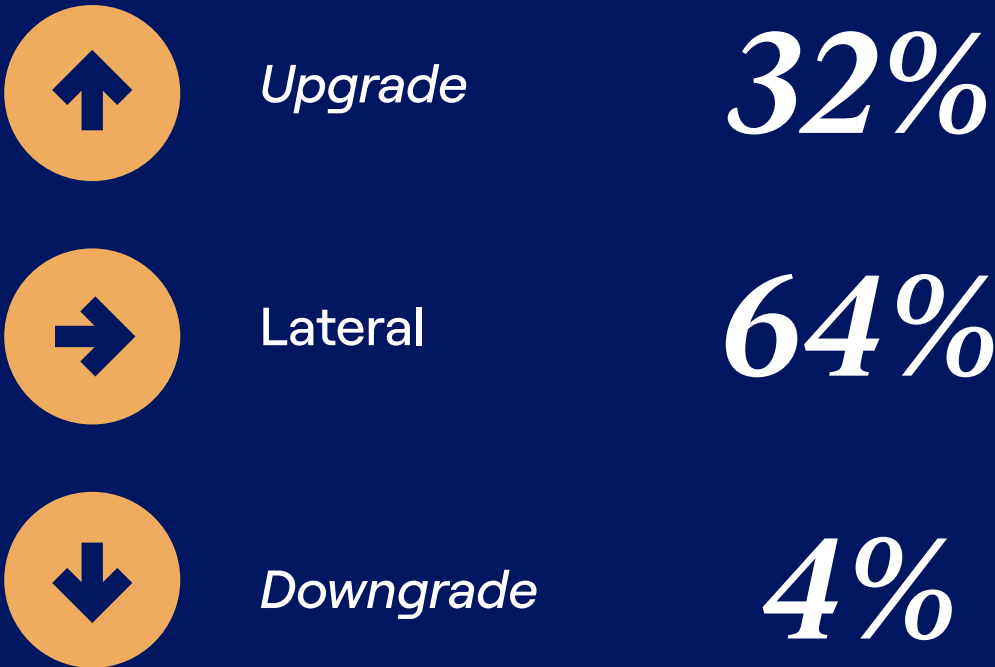
\*Consideram-se apenas as mudanças motivadas pela movimentação profissional.

Motivo para a entrada na nova empresa\*



\*Consideram-se os 3 fatores de atração da nova posição mais apontados pelos profissionais contratados que estavam empregados anteriormente. Os outros 50% representam o somatório de outros motivos apontados pelos profissionais contratados para a entrada na nova empresa.

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.

# Fast Facts

Dados dos processos de Recrutamento e Seleção da Assetz (1º semestre/2025)

## 1.4. Processo seletivo

### Número médio de entrevistas por senioridade\*



\*Número médio de etapas de entrevistas nos processos seletivos.

### Duração do processo por senioridade\*



\*Número 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 empresa\*



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

Acréscimo/decréscimo na remuneração fixa do profissional contratado



Remuneração variável\*



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



*Fast* Facts

# Tendências e Perspectivas

2º SEMESTRE  
/ 2025

2



## 2.1. Tendências e Perspectivas:

análise do mercado atual de recrutamento e seleção para a área de Finanças e projeções para o 2º semestre de 2025

**Nacionais lideram as contratações:** as empresas nacionais continuam sendo as que mais contrataram no mercado de trabalho brasileiro. Por já estarem acostumadas às oscilações do cenário político-econômico do país, elas tendem a assumir mais riscos. Já as multinacionais estrangeiras estão mais cautelosas, pois quaisquer movimentações globais impactam diretamente suas operações no Brasil.

**Intensificação do foco em governança:** em relação à estrutura societária das empresas, observou-se um movimento relevante nas companhias de capital aberto no último semestre. Essas organizações têm reforçado as demandas por governança e transparência, principalmente em áreas como Contabilidade e Controladoria, visando transmitir mais segurança aos investidores e acionistas. Ademais, percebe-se que essa movimentação também está atrelada às novas exigências da CVM, especialmente sobre relatórios de sustentabilidade, que demandam maior transparência e padronização na divulgação de indicadores ambientais, sociais e de governança (ESG).

**Setores em alta:** bens de consumo e agronegócio seguem como líderes históricos de contratação no mercado de trabalho brasileiro. Além desses, dois outros segmentos também se sobressaíram no último semestre: tecnologia, que buscou gerar eficiência, aprimorar a governança e adequar-se à agenda de inovação; e *real estate* B2B, impulsionado pela possibilidade de investimentos em novos negócios.

Varejo, telecomunicações e aviação continuam entre os setores menos ativos, enquanto o setor de serviços (principalmente os segmentos de educação, saúde, jurídico e locação de veículos, que suportam diretamente o consumidor) também mostra crescimento, sobretudo em São Paulo. No Rio de Janeiro, *oil & gas* manteve o protagonismo, com destaque adicional para indústrias de bens de capital e maquinário.

## 2.1. Tendências e Perspectivas:

análise do mercado atual de recrutamento e seleção para a área de Finanças e projeções para o 2º semestre de 2025

**Retomada do trabalho presencial:** a tendência é que as empresas adotem o modelo híbrido como o mais funcional, reduzindo a quantidade de posições 100% remotas. Enquanto no ano passado, gerentes trabalhavam cerca de três dias por semana em casa, hoje a rotina se aproxima de quatro dias presenciais para essa faixa de liderança. Já para os diretores e executivos *C-level*, o retorno ao escritório é quase integral, refletindo a necessidade de maior proximidade com a equipe para tomadas de decisões estratégicas, desenvolvimento de liderança e gestão de pessoas.

Nos próximos meses, o principal desafio será a adaptação de empresas que contrataram talentos de outras cidades, assim como dos profissionais que se mudaram para o interior ou outras regiões durante a pandemia e agora precisam retornar aos centros urbanos. Essas questões logísticas e sociais, que impactam a integração e o bem-estar dos profissionais e a dinâmica das empresas, exigirão das organizações uma gestão sensível e estratégica para garantir o engajamento e o desempenho de suas equipes.

**Diversidade na prática:** há um foco constante em iniciativas de diversidade e inclusão por parte das organizações, que buscam a promoção contínua de ambientes mais plurais e representativos desde a atração (processos seletivos). Percebe-se que esforços concretos estão sendo direcionados para promover, sobretudo, a diversidade de gênero em todas as áreas e níveis hierárquicos, reconhecendo a importância da equidade para a inovação e o sucesso sustentável das empresas.

**Duração do processo seletivo:** sobretudo no início do ano, o tempo médio de fechamento dos processos foi maior. O primeiro trimestre foi impactado tanto pela cautela das empresas, que aguardaram entender o cenário econômico, quanto pelo período de férias, que tradicionalmente desacelera as contratações. A expectativa é a de que os processos seletivos nos meses de agosto e setembro, época de elaboração do orçamento em grande parte das companhias, também sejam morosos.



## 2.1. Tendências e Perspectivas:

análise do mercado atual de recrutamento e seleção para a área de Finanças e projeções para o 2º semestre de 2025

**Gap técnico protagoniza motivos de demissão:** entre os principais motivos para a abertura de vagas, destaca-se a criação de novas posições, impulsionada pelo aumento da demanda por profissionais capacitados a apoiar o fortalecimento da governança e a transformação digital nas empresas.

Em seguida, se sobressaem as substituições por demissões, que ocorreram principalmente por baixo desempenho e *gaps* no conhecimento técnico dos profissionais. Por outro lado, o momento econômico, somado à escassez de perfis qualificados, fez com que as empresas reforçassem estratégias de retenção, reduzindo substituições por saídas voluntárias nos últimos meses.

**Área contábil lidera a demanda por talentos:** em relação às áreas que mais contrataram, Contabilidade liderou as demandas, superando Planejamento Financeiro, que liderava o histórico de contratações nos últimos semestres. Espera-se que o grande número de vagas contábeis continue nos próximos meses, uma vez que o movimento está diretamente relacionado às novas exigências da CVM e à necessidade das empresas — principalmente de capital aberto — transmitirem maior confiança ao mercado.

Outro destaque foi a busca por profissionais de Tesouraria para as funções de gestão de fluxo de caixa direto e indireto, captação de recursos e operações de derivativos, sobretudo em empresas brasileiras, que precisam controlar de perto entradas e saídas de caixa para manter as operações saudáveis.

Para o segundo semestre, a expectativa é o aumento da demanda por profissionais para posições de Planejamento Financeiro, devido ao ciclo orçamentário, e também por executivos da área de Tributos, impulsionado pela reforma tributária. Nas indústrias de base e exportadoras de *commodities*, além do Planejamento Financeiro, áreas como Controladoria, Riscos e Tesouraria — que atuam no planejamento, controle, gestão de riscos e proteção do fluxo de caixa — também deverão registrar maior demanda nos próximos meses, em função do impacto das possíveis sobretaxas aplicadas aos produtos exportados.

## 2.1. Tendências e Perspectivas:

análise do mercado atual de recrutamento e seleção para a área de Finanças e projeções para o 2º semestre de 2025

**Cresce a recolocação de profissionais desempregados:** no último semestre, o mercado de trabalho apresentou uma abertura mais significativa para a contratação de profissionais desempregados, refletindo uma adaptação das empresas ao cenário econômico desafiador. Essa mudança de postura indica que, diante da escassez de candidatos qualificados, as organizações passaram a valorizar mais o potencial e a experiência dos profissionais que não estão empregados, ampliando o *pool* de talentos disponíveis.

**Domínio do inglês e o *lifelong learning* aumentam a competitividade:** profissionais com o domínio da língua inglesa — de nível avançado a fluente — continuam sendo altamente demandados. O inglês facilita a comunicação direta com parceiros, investidores e equipes multiculturais, além de permitir o acesso a informações e tendências do mercado global com mais facilidade. Paralelamente, uma boa proficiência no espanhol torna-se cada vez mais valiosa para cargos regionais com escopo de atuação na América Latina, promovendo uma integração mais eficaz com mercados estratégicos.

Além disso, a formação contínua permanece como um diferencial competitivo importante: MBAs e pós-graduações *lato sensu* têm maior peso na avaliação dos perfis do que mestrados ou doutorados, evidenciando uma preferência por qualificações práticas e diretamente aplicáveis ao contexto corporativo.

**Estabilidade e engajamento em projetos são altamente valorizados:** trajetórias estáveis, com movimentações internas laterais, passam a ser cada vez mais valiosas. Profissionais financeiros que permanecem mais tempo em uma mesma empresa, sendo promovidos ou se movimentando para outras funções e participando de projetos estratégicos, transmitem segurança para o mercado. Além disso, aqueles que iniciaram suas carreiras em auditoria externa e migraram para o “outro lado da mesa” continuam sendo muito valorizados.



## 2.1. Tendências e Perspectivas:

análise do mercado atual de recrutamento e seleção para a área de Finanças e projeções para o 2º semestre de 2025

**As *soft skills* do líder financeiro:** profissionais com perfil *hands-on*, proatividade e flexibilidade foram os mais contratados no último semestre e tendem a continuar sendo os mais demandados. Assumir responsabilidade direta pelas tarefas, atuar de forma prática e resolutiva, propor soluções e impulsionar melhorias contínuas são habilidades fundamentais para a atuação de um líder de Finanças em cenários desafiadores. Alinhado a esses aspectos, o perfil flexível garante adaptação rápida e resiliente às constantes mudanças no ambiente econômico e organizacional.

**Movimentações laterais predominam:** a movimentação de cargos no mercado tem ocorrido, em sua maior parte, de forma lateral, refletindo um cenário em que a progressão hierárquica por meio de promoções externas tem sido menos frequente. É cada vez mais comum que profissionais busquem oportunidades em outras empresas, mantendo o nível de cargo e buscando novos desafios, ambientes de trabalho diferentes ou melhores condições salariais, em vez de uma elevação imediata na carreira. Por outro lado, muitas empresas tendem a optar por promover talentos internos, que já estão familiarizados com a cultura organizacional e conhecem o negócio a fundo.

**Salários fixos mais atrativos:** No cenário atual do mercado de trabalho, caracterizado pela dificuldade em encontrar candidatos qualificados para níveis de liderança, as empresas têm adotado estratégias para tornar suas propostas mais atraentes e competitivas. Uma dessas estratégias tem sido a oferta de salários fixos mais robustos e atrativos, garantindo, assim, maior retenção e captação de talentos essenciais para o negócio. Nesse contexto, mesmo os profissionais desempregados conseguem manter ou até aumentar ligeiramente a sua última remuneração fixa.

**Remunerações variáveis mais modestas:** em contrapartida, o incremento da remuneração variável tem sido mais conservador, refletindo a realidade de muitas organizações que enfrentam desafios para atingir suas metas financeiras em um ambiente econômico incerto.

*Fast* Facts

# Conheça a Assetz

3

95 *NPS*

9,79 *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, no 1º semestre de 2025, nosso NPS (*Net Promoter Score*), considerando a opinião de clientes e candidatos sobre a Assetz, foi de 95, com uma nota média de 9,79.

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 primeiro semestre de 2025, 44% dos nossos processos foram concluídos com a contratação de candidatos oriundos da nossa rede de relacionamentos, 28% vieram por indicações recebidas por profissionais com os quais interagimos e 28% pela ativação nas mídias sociais.

44% *Nossa rede de relacionamento*

28% *Indicações*

28% *Mídias sociais*

SAZONALIDADE (1º SEMESTRE DE 2025)

|                  |     |
|------------------|-----|
| <i>Janeiro</i>   | 20% |
| <i>Fevereiro</i> | 16% |
| <i>Março</i>     | 12% |
| <i>Abril</i>     | 8%  |
| <i>Maiο</i>      | 12% |
| <i>Junho</i>     | 32% |

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 de acordo com os processos conduzidos pela Assetz durante o 1º semestre de 2025.



## 3.2. Processo de recrutamento e seleção

1

*1 dia*

**Imersão no processo**

2

*2 dias*

**Planejamento das buscas**

3

*3 semanas*

**Execução**

4

*Do início das entrevistas na empresa até o aceite da oferta.*

**Acompanhamento do processo**

5

*Até 9 meses posteriores à data de início do profissional contratado.*

**Integração**



# *Fast* Facts

Conheça a Assetz

## 3.3. Time de *headhunters*



**Felipe Brunieri**

Sócio-fundador



**Guilherme Malfi**

Sócio-fundador



**Mariana Lazzarini**

Consultora



**Guilherme Kalil**

Consultor



**Ingrid Beluci**

Associada Sênior



**João Ferreira**

Engagement Manager  
| Head da Operação  
no Rio de Janeiro



*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) 93774-8180 | contato@assetz.com.br