Assetz
EXPERT
RECRUITMENT

Fast Facts

Recrutamento e Seleção em Finanças

1° semestre | 2026

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 anterior e prospecta as tendências e as perspectivas do mercado para os meses seguintes.

O relatório é desenvolvido a partir da sólida *expertise* dos *headhunters* da Assetz e nos dados provenientes dos processos que conduziram, considerando os indicadores das empresas contratantes, dos candidatos contratados e de remuneração.

Esta edição reúne dados dos processos seletivos para posições de Diretoria, Gerência Sênior e Gerência conduzidas pela Assetz no segundo semestre de 2025 (de 1º de julho a 31 de dezembro), além de apresentar as perspectivas do mercado para o primeiro semestre de 2026.

Este é um infográfico interativo.
Para facilitar sua jornada de leitura, utilize os botões de navegação para explorar o conteúdo e desfrutar de uma experiência mais dinâmica.

Aproveite!

Sumário

1. Dados dos processos de Recrutamento e Seleção da Assetz

2° semestre/2025

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

1° semestre/2026

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*

1.
Dados dos processos de Recrutamento e Seleção da Assetz

1.1. Empresas Contratantes

Nacionalidade

35% Estrangeira

65% Brasileira

Porte*

85% Grande

10% Médio

5% Pequeno

*A definição do porte segue à classificação sugerida pelo BNDES.

O que mudou?

A participação de empresas estrangeiras cresceu do 22% no segundo semestre de 2024 para 35% em 2025, refletindo uma atuação mais intensa no mercado de contratação brasileiro. A retração das empresas nacionais, por sua vez, em relação a períodos anteriores, pode estar associada a uma postura mais cautelosa diante das incertezas macroeconômicas e do ambiente regulatório em transformação.

Segmentos*

20% Bens de Consumo

15% Serviços

10% Dispositivos Médicos

10% Imobiliário

*Estes são os quatro segmentos da economia que mais contrataram. Os 45% restantes correspondem a outros que contrataram em menor volume.

Estrutura de capital

35% Capital Aberto

65% Capital Fechado

Investida de fundo de *private equity*

10% Sim

90% Não

1.2. Posição

Motivo para a abertura da posição

35% Substituição (demissão do profissional que ocupava a posição)*

30% Nova posição

20% Substituição (saída voluntária do profissional que ocupava a posição)

15% Substituição (movimentação interna)

*Entre os motivos de demissão, 43% foram relacionados a habilidades comportamentais e 57% ao conhecimento técnico.

O que mudou?

No segundo semestre de 2024, a saída voluntária dos profissionais predominava como um dos principais motivos para a abertura de posições no varejo, representando 30%. No segundo semestre de 2025, observa-se uma mudança relevante: a substituição por demissão passa a ser mais frequente.

Entre as empresas brasileiras, a criação de novas posições ganha mais espaço entre os motivos, enquanto as saídas voluntárias, que correspondiam a 44% em 2024, perderam relevância. Entre as companhias estrangeiras, a demissão segue entre os principais fatores de abertura de vagas, avançando de 40% em 2024 para 43% atualmente.

Motivo para a abertura da posição por nacionalidade da empresa*

*O gráfico representa os principais fatores que motivaram a busca de profissionais para determinada posição, de acordo com a nacionalidade das empresas contratantes.

Disciplinas mais demandadas*

*O gráfico apresenta as cinco disciplinas (subsistemas) de Finanças mais demandadas pelas empresas contratantes. Os 5% restantes correspondem à soma das demais disciplinas, que tiveram menor demanda.

Disciplinas mais demandadas por nacionalidade da empresa

*Tanto os 32% das empresas brasileiras quanto os 29% das empresas estrangeiras correspondem à soma das demais disciplinas financeiras, que tiveram menor demanda.

Senioridade da posição

O que mudou?

No recorte por nível hierárquico, observa-se um aumento significativo na proporção de vagas abertas para posições de diretoria, que passaram de 30% no segundo semestre de 2024 para 45% no segundo semestre de 2025. Esse crescimento pode indicar a necessidade de as organizações fortalecerem suas estruturas de liderança (concentram 87% das vagas de diretoria) fortalecerem estruturas de liderança diretamente ligadas à tomada de decisão, sobretudo em um contexto de transformações regulatórias no Brasil.

Localização da posição

Modelo de trabalho

80% Híbrido

20% Presencial

Escopo da função*

*O gráfico apresenta o escopo de atuação das posições, ou seja, indica se a atuação do profissional será local (no Brasil), regional ou global.

Modelo de contratação

1.2.1. Requisitos técnicos e comportamentais da posição

Nível exigido de inglês*

Fluente	*Avançado*
60%	30%
Intermediário	*Não exigido*
10%	30%

*Considera-se "exigido" o inglês como pré-requisito eliminatório no processo seletivo. Para a maioria das posições, entretanto, é considerado um diferencial relevante e até mesmo de profundidade na regra inglesa

Nível exigido de inglês por nacionalidade das empresas

Brasileiro*	Estrangeiro
Fluente	*Avançado*
33% (100%)	33% (0%)
Intermediário	*Não exigido*
33% (0%)	0% (0%)

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

Nível exigido de espanhol*

Não exigido 100%

*Considera-se "exigido" quando o expertise é um pré-requisito eliminatório no processo seletivo. Na América Latina, a língua espanhola, em especial quando associada a uma experiência profissional, é vista como um diferencial relevante que pode ser considerado até mesmo avaliado de profundidade em espanhol. Nesta amostra, nenhuma posição foi considerada com requisito de conhecimento da língua espanhola como requisito mínimo

Certificação exigida*

Não exigida 70% CRC 30%

*Considera-se "exigido" quando a certificação é um pré-requisito eliminatório no processo seletivo. No entanto, em alguns processos, a apresentação de certificações como CFA, CVA ou CMA é desejável

Tecnologia exigida*

Não exigida 85% SAP 15%

*Considera-se "exigido" quando o domínio de um sistema de ferramenta é um pré-requisito eliminatório no processo seletivo. Nesta amostra, nenhuma posição exigia ferramentas como E-WARE, CRAVE, Oracle, Fiserv e BI, SAP, Excel avançado, e-Financial, entre outros

Habilidades comportamentais mais demandadas*

*O gráfico apresenta as cinco habilidades comportamentais mais recorrentes pelas empresas contempladas nos processos abertos. Os 39% restantes correspondem à soma das demais habilidades comportamentais, que foram demandadas em menor volume

1.3. Profissionais contratados

Gênero

O que mudou?

No segundo semestre de 2024, as mulheres representaram 50% dos profissionais contratados, um aumento de 5 p.p. em relação ao segundo semestre de 2023. Esse avanço reforça a tendência positiva de ampliação da participação feminina em cargos de liderança. Esse crescimento pode ser atribuído à retomada na diversidade de gênero e à maior atenção das empresas a esse tema como um ingrediente que promovem a integração mulheres e cargos de liderança.

Gênero por senioridade

Feminino Masculino

Diretoria	22%	78%
Gerência Sênior	0%	100%
Gerência	89%	11%

Idade média

1.3.1. Histórico Acadêmico

Curso de graduação*

Administração de Empresas	Ciências Contábeis	Economia	Direito
40%	35%	10%	10%

*Considera-se apenas o curso de 1º graduação dos profissionais contratados. Os 5% restantes correspondem a outros cursos citados em menor volume

Graduação em universidade pública

Sim	Não
5%	95%

Mais de uma graduação

Sim	Não
20%	80%

Pós-graduação *lato sensu*

Sim	Não
85%	15%

Pós-graduação *stricto sensu*

Sim	Não
10%	90%

Formação internacional

Sim	Não
5%	95%

1.3.2. Histórico Profissional

Tempo médio de carreira em Finanças por senioridade*

*O gráfico apresenta a tempo médio, em anos, que os profissionais contratados de carreira na área de Finanças (por senioridade)

Experiência de trabalho no exterior

Sim	Não
5%	95%

Experiência em auditoria externa

Sim	Não
25%	75%

O que mudou?

No segundo semestre de 2024, em que houve um aumento de auditoria externa, 25%, após 0% no segundo semestre de 2023, esse crescimento reflete uma demanda crescente de perfis com sólida formação técnica e experiência em governança e gestão de custos.

Quantidade média de empresas pelas quais o profissional passou por senioridade*

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

Experiência no mercado financeiro

Sim	Não
25%	75%

Situação do profissional antes da contratação*

*O gráfico apresenta a situação do profissional (empregado ou desempregado) antes da recrutação.

**Tempo médio desempregado: 5 meses

O que mudou?

No segundo semestre de 2024, a taxa de profissionais desempregados aumentou em 17% em relação ao segundo semestre de 2023, este percentual sobe para 40%, refletindo a dificuldade de retenção de talentos no mercado.

Experiência em consultoria

Sim	Não
30%	70%

Nacionalidade da empresa contratante por nacionalidade da empresa de origem do profissional contratado*

Empresa de origem:
Brasileira
Estrangeira

*O gráfico apresenta a nacionalidade das empresas de origem dos profissionais contratados e a distribuição de suas contratações, indicando se essas profissionais foram admitidas por empresas de origem brasileira ou estrangeira.

Porte da empresa contratante por porte da empresa de origem do profissional contratado*

*O gráfico apresenta o porte das empresas de origem dos profissionais contratados e o destino das contratações, indicando se essas profissionais foram admitidas por empresas de porte grande, média ou pequeno porte.

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

*O gráfico apresenta os quatro segmentos que mais contrataram indicando os segmentos de origem dos profissionais admitidos.

Estrutura de capital da empresa contratante por estrutura de capital da empresa de origem do profissional contratado*

*O gráfico apresenta a estrutura acionária das empresas de origem dos profissionais contratados e o destino das contratações, indicando se essas profissionais foram admitidas por empresas de capital fechado ou capital aberto.

Tempo médio na última empresa por senioridade*

*Gráfico apresenta o tempo médio, em anos, que os profissionais ficaram na última empresa antes de recrutamento por senioridade.

Motivo para a saída da empresa anterior*

*O gráfico apresenta os três principais motivos para que os profissionais contratados apontaram para deixar as empresas anteriormente. Os 40% restantes correspondem à soma das demais motivos apontados pelos profissionais para a admissão na nova empresa.

Motivo para a entrada na nova empresa*

*O gráfico apresenta os três principais fatores de atração que levaram os profissionais contratados a aceitarem o novo emprego (considerando apenas aqueles que também mencionaram entre as principais razões para deixar a empresa anterior). A soma dos demais motivos apontados pelo profissional contratado para a admissão na nova empresa.

Mudança de cidade*

*Consideram-se apenas as mudanças realizadas para movimentação profissional.

Movimentação de cargo*

*Considera-se uma movimentação de "lateral", quando a mudança de cargo não representa um avanço hierárquico e "upgrade", quando há avanço para um nível hierárquico superior, e "downgrade" quando há a situação de 2 ou mais níveis de senioridade inferior.

1.4. Processo Seletivo

Número médio de entrevistas por senioridade*

3	Diretoria
4	Gerência Sênior
3	Gerência

*Número médio de etapas de entrevistas no processo seletivo.

Duração do processo por senioridade*

93	Diretoria
58	Gerência Sênior
73	Gerência

*Duração média dos processos seletivos, em dias, desde a data de abertura da vaga até a oferta de proposta

Tempo médio entre o aceite da proposta e o início do profissional contratado na empresa*

*Duração média dos processos seletivos, em semanas, desde a aceite oficial da proposta até o início do profissional na nova companhia.

1.5. Remuneração

Acréscimo/decréscimo na remuneração fixa do profissional contratado*

O que mudou?

No segundo semestre de 2024, os profissionais empregados obtiveram um aumento salarial médio de 32% com a remuneração, pois estiveram sua renda de 6% para os profissionais desempregados, um aumento de 33%. Entre os profissionais desempregados, após uma redução salarial de 5% em 2023, observou-se, no segundo semestre de 2024, um aumento salarial médio de 6% com a repositionamento.

*Considerando-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 financeira de cada empresa.

Remuneração variável*

6	Diretoria
3	Gerência Sênior
4	Gerência

*Representa a média do target da remuneração variável, considerando o ano de término anual e do PLR (por senioridade)

Múltiplo do salário-mensal

2.
Tendências e Perspectivas

1° semestre/2026

2.1. Empresas contratantes

No primeiro semestre de 2026, as decisões de contratação devem refletir a consolidação das mudanças nas prioridades das empresas observadas em 2025. Em um ambiente de maior incerteza econômica, avanços regulatórios e crescente complexidade política, as organizações tendem a reduzir iniciativas voltadas à expansão e a direcionar esforços para eficiência operacional, melhoria de processos, mitigação de riscos e geração de valor sustentável.

Esse movimento não elimina as contratações, mas redefine onde e como elas acontecem. Segmentos como o de Bens de Consumo não duráveis devem seguir o ritmo de contratações devido à recorrência da demanda. Já o setor de Serviços ganha destaque em função da implementação mais efetiva da Reforma Tributária, que impõe revisões estruturais, reconfiguração de processos e maior sofisticação nas análises de cenários.

O setor de Óleo e Gás, principalmente no mercado carioca, continua sendo um importante vetor de investimentos, com impactos distribuídos ao longo de toda a cadeia produtiva. Em paralelo, o setor de Tecnologia tende a retomar um ritmo mais intenso, impulsionado por projetos de automação e inteligência artificial, que ampliam o escopo da função financeira ao incorporar temas como governança de TI e segurança cibernética.

No recorte por origem da empresa contratante, as companhias estrangeiras devem apresentar maior apetite por contratações no Brasil em relação aos semestres anteriores, beneficiando-se de custos mais competitivos e de assimetrias na percepção de risco e nos horizontes de planejamento em comparação às companhias nacionais. Estas, por sua vez, embora sigam contratando mais no mercado brasileiro, devem adotar posturas mais cautelosas diante da volatilidade macroeconômica e regulatória.

2.2. Profissionais contratados

Em um contexto no qual a melhoria de processos e o aumento da produtividade assumem papel central, ganham destaque trajetórias profissionais que combinam visão analítica e planejamento estruturado. Para o novo semestre, a expectativa é que os processos seletivos privilegiem líderes financeiros capazes de converter dados em decisões estratégicas, revisar estruturas de custos e sustentar a performance em negócio mesmo em ambientes adversos.

A atuação mais integrada das organizações reforça a valorização crescente de líderes de Finanças com forte capacidade de atuação transversal, que se consolidam como influenciadores internos, colaborando de forma coordenada com áreas como Operações, Jurídico, Recursos Humanos, Tecnologia, Comercial e Marketing.

Em termos de disciplinas financeiras, cresce a demanda por profissionais com experiência em Planejamento Financeiro (FP&A), Contabilidade e Planejamento Tributário, sendo este último cada vez mais relevante diante dos desafios e das mudanças promovidas pela Reforma Tributária em curso no Brasil.

Em paralelo, a procura por especialistas em M&A se intensifica à medida que essa atividade se consolida como uma alavanca estratégica de otimização de portfólio. Em cenários de maior instabilidade, *valuations* mais baixos podem favorecer tanto a aquisição de ativos com elevado potencial de retorno quanto o desinvestimento em negócios menos estratégicos.

Do ponto de vista comportamental, líderes financeiros resilientes, adaptáveis e ágeis na tomada de decisão, capazes de identificar oportunidades em cenários de transformação, ganham protagonismo. Além disso, profissionais com elevada capacidade de comunicação, influência e construção de alianças internas destacam-se como facilitadores de iniciativas estratégicas e impulsionadores de resultados. Como diferenciais competitivos, curiosidade intelectual e aprendizado contínuo tornam-se cada vez mais essenciais para propor soluções e iniciativas inovadores.

2.3. Processos seletivos

Em anos eleitorais, espera-se que o mercado de trabalho opere sob maior grau de cautela, especialmente na segunda metade do ano. Nesse contexto, é comum que as empresas concentrem esforços na revisão orçamentária, no fortalecimento dos controles de risco e na preservação de caixa, o que impacta diretamente o ritmo e o desenho dos processos seletivos. Como consequência, observa-se a antecipação de decisões de contratação para o primeiro semestre, enquanto movimentos estruturais de maior porte tendem a ser postergados para 2027, com prioridade para reposições consideradas críticas ou indispensáveis à continuidade das operações.

Esse ambiente mais restritivo influencia também a condução dos processos seletivos, que se tornam mais longos, técnicos e criteriosos. As organizações demonstram menor disposição para apostas ou perfis em transição, privilegiando profissionais com experiência diretamente aderente à posição, histórico consistente na mesma função e, preferencialmente, familiaridade com o setor de atuação. A combinação entre maior oferta de candidatos qualificados e um volume mais contido de vagas reforça a seletividade, elevando o nível de exigência nas etapas de avaliação e reduzindo a margem para flexibilizações ao longo do processo.

2.4. Remuneração

Do ponto de vista remuneratório, a dinâmica de maior cautela e seletividade tende a exercer pressão sobre os pacotes de compensação. O aumento da disponibilidade de profissionais no mercado, aliado a um número mais restrito de posições abertas, contribui para a redução da flexibilidade nas negociações salariais, sobretudo em contratações externas.

Embora a tendência seja de estabilização dos salários, ainda pode haver espaço para ajustes positivos, seja por meio de incrementos salariais pontuais, seja pela adoção de mecanismos alternativos de remuneração, como bônus, incentivos de curto prazo ou benefícios adicionais. De forma geral, no entanto, o mercado deve operar com maior disciplina salarial, refletindo o contexto macroeconômico mais desafiador.

3.
Conheça a Assetz

3.1. Indicadores

6 foi o número médio de candidatos apresentados por processo

Na Assetz, não acreditamos em um número mínimo ou máximo pré-definido de candidatos a serem apresentados aos clientes. Nosso foco está no alinhamento preciso entre o perfil dos profissionais indicados e as necessidades estratégicas da empresa contratante, de forma a otimizar o tempo dos decisores ao longo do processo seletivo.

Na prática, essa abordagem se traduz, em processos mais assertivos e eficientes. Ao longo de 2025, o número médio de candidatos apresentados pela Assetz foi de 6 profissionais por processo seletivo, evidenciando um equilíbrio entre profundidade de análise, qualidade da *shortlist* e agilidade na tomada de decisão.

94 *NPS*

Nosso principal objetivo é assegurar a plena satisfação de clientes e candidatos em todas as interações com a Assetz. Para isso, pautamos nossa atuação pela excelência na condução dos processos seletivos, pela construção de relações éticas e transparentes e pela prática contínua de *feedbacks* claros, consistentes e honestos, sempre com respeito incondicional às pessoas.

Esse compromisso com a qualidade e com a experiência de profissionais e das empresas se reflete nos indicadores de percepção do mercado. Ao longo de 2025, o NPS (*Net Promoter Score*) da Assetz — considerando a avaliação conjunta de clientes e candidatos — alcançou 94 pontos. Além disso, a nota média atribuída aos nossos processos foi de 9,75, evidenciando o alto nível de confiança e recomendação associado aos nossos serviços.

9,75 *Nota média*

Origem dos profissionais contratados

Durante os processos que conduzimos, buscamos candidatos por meio das mais diversas ferramentas disponíveis. Nosso *pool* de talentos é vasto, nossa rede de relacionamentos no mercado é sólida e acessível, e nossa presença nas mídias sociais garante maior proximidade com a comunidade de Finanças. Desse modo, conseguimos identificar e atrair os profissionais mais alinhados às necessidades de nossos clientes com maior agilidade e eficiência. Durante o ano de 2025, 57% dos processos seletivos que conduzimos foram concluídos com a contratação de candidatos oriundos da nossa rede de relacionamentos, 26% por meio de ativação em nossas mídias sociais e 17% de indicações recebidas por profissionais com os quais interagimos.

Sazonalidade (2025)

A fim de direcionar os nossos processos da melhor forma possível, acompanhamos de perto o comportamento do mercado de trabalho e o *modus operandi* da área financeira. Desse modo, foi possível identificar certa sazonalidade na demanda por profissionais de Finanças, influenciada tanto por fatores gerais (como eventos corporativos, período de férias e pagamento de bônus) quanto pelas especificidades da área (incluindo ciclos de elaboração orçamentária, fechamento de balanços e atendimento às auditorias externas). Essas variáveis impactaram diretamente o volume de projetos conduzidos pela Assetz. O gráfico apresentado reflete, portanto, o comportamento das contratações de profissionais de Finanças ao longo do ano de 2025.

100% das posições confiadas à Assetz resultaram em contratações

Na Assetz, acreditamos que recrutamento requer visão de longo prazo e geração de impacto real. Em 2025, essa abordagem resultou a conversão de 100% das vagas conduzidas pelo nosso time em contratações, refletindo o alto nível de satisfação de clientes e candidatos.

Para sustentar esses resultados, acompanhamos de perto empresas e profissionais por meio de um processo estruturado de integração. Nosso *onboarding* inclui três sessões de mentoria conduzidas por um executivo de Finanças Sênior ao longo dos seis primeiros meses do talento na nova companhia, oferecendo suporte personalizado e focado no desenvolvimento de carreira. Como resultado, alcançamos uma taxa de retenção de 91% dos profissionais contratados em 2025, reforçando a aderência dos perfis à estratégia dos negócios.

91% dos candidatos permaneceram na empresa após o período de garantia que aplicamos

3.2. Processo de Recrutamento e Seleção

1 ***Imersão no processo***
Entendimento profundo do contexto da empresa, da posição, da estratégia do negócio, da cultura e dos desafios reais do cargo.

2 ***Planejamento das buscas***
Definição do perfil-alvo, mapeamento de mercado, priorização de setores, empresas e trajetórias, além da estratégia de abordagem e do funil do processo.

3 ***Execução***
Condução de entrevistas e análise técnica e comportamental, resultando na construção de uma *shortlist* altamente alinhada aos desafios estratégicos do cliente.

4 ***Acompanhamento do processo***
Monitoramento constante junto ao cliente e aos candidatos, com atualizações e alinhamentos regulares, devolutivas transparentes e suporte na tomada de decisão até o aceite da proposta.

5 ***Integração***
Onboarding estruturado, acompanhamento pós-contratação e mentoria, garantindo adaptação segura e adesão do profissional à cultura da companhia.

3.3. Time de headhunters

Acompanhe nossos conteúdos por meio dos nossos canais nas redes:

Assetz

EXPERT RECRUITMENT

Referência **em carreira na área de Finanças.**

São Paulo - SP | Rio de Janeiro - RJ
+55 (11) 94499-9699 | contato@assetz.com.br