



GUIA SALARIAL 2017



CONTEÚDO

- | | | | |
|----|---------------------------|----|-----------------------------|
| 1 | Mensagem do Diretor | 33 | SEGUROS |
| 2 | Como usar o Guia Salarial | 37 | TECNOLOGIA |
| 3 | Recrutando na crise | 45 | VENDAS E MARKETING |
| 7 | Soluções flexíveis | 49 | O checklist do recrutamento |
| 9 | ENGENHARIA | 51 | A vilã das oportunidades |
| 13 | FINANÇAS E CONTABILIDADE | 52 | Sobre a Robert Half |
| 19 | JURÍDICO | | |
| 25 | MERCADO FINANCEIRO | | |
| 29 | RECURSOS HUMANOS | | |

MENSAGEM DO DIRETOR

O ano de 2017 trará grandes e novos desafios para empresas e profissionais. Apesar do cenário de incertezas, o mercado de trabalho não ficará parado. Contratações acontecerão mesmo em ritmo moderado e seletivo, pois as companhias precisam de pessoas qualificadas e com garra para virar o jogo.

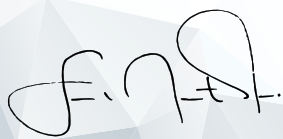
A tarefa de recrutar não será mais fácil. Os bons candidatos são disputados pelo mercado e logo conseguem uma recolocação. Por outro lado, os que se encontram empregados também têm se mostrado bastante criteriosos para fazerem movimentos na carreira. Eles estão mais questionadores na sala de entrevista e se preocupam com questões como a solidez da empresa e da vaga, além de desejarem uma proposta financeira e de trabalho que realmente brilhe aos olhos.

Para as empresas, mais do nunca, é preciso acompanhar de perto as tendências do mercado, ter um processo de recrutamento eficiente e capacidade para compor uma oferta competitiva que realmente conquiste o profissional do nível desejado.

Nesse contexto, apresento o Guia Salarial 2017 da Robert Half, com informações estratégicas sobre recrutamento e tendências de remuneração para oito diferentes áreas. As conclusões deste estudo surgem a partir do nosso conhecimento e análise do mercado, conversas com altos executivos de diversos segmentos, além da experiência prática da nossa equipe de consultores. Com este conteúdo, esperamos auxiliar empresas e profissionais a tomarem as melhores decisões em relação à contratação.

Conte sempre com a Robert Half para o desenvolvimento de todas as fases de sua carreira e também para encontrar os melhores talentos.

Boa leitura!



Fernando Mantovani
Diretor Geral da Robert Half Brasil



COMO USAR O GUIA SALARIAL

Desde a sua primeira publicação, o Guia Salarial da Robert Half tem se consolidado como uma referência para entender o comportamento dos salários no país e ajudado empregadores e profissionais a estabelecer níveis de remuneração para as novas contratações. Anualmente, aprofundamos seu conteúdo para que ele possa cumprir seu papel com ainda mais precisão.

A edição de 2017 traz dados atualizados sobre remuneração em oito grandes áreas: Engenharia, Finanças e Contabilidade, Jurídico, Mercado Financeiro, Recursos Humanos, Seguros, Tecnologia, Vendas e Marketing. Somam-se a isso dados exclusivos de pesquisas realizadas com diretores de Recursos Humanos, CFOs e CIOs; posições e áreas mais demandadas e orientações para atrair e reter os melhores talentos.

NOSSO ESTUDO FOI BASEADO EM:

- Centenas de entrevistas realizadas com candidatos no último ano
- Centenas de job descriptions elaborados em parceria com nossos clientes
- Percepção de mercado dos nossos consultores e gerentes
- Pesquisas globais com diretores de RH, CIOs e CFOs
- Uma extensa análise do mercado de recrutamento

METODOLOGIA

Para determinar as faixas salariais apresentadas no guia, foi calculado um valor mínimo e máximo para cada posição, de acordo com as medianas dos salários registrados para cada faixa. Os valores projetados são resultados das análises das propostas financeiras para futuras contratações elaboradas por nossos clientes e salários atualmente praticados pelo mercado que constam em nosso banco de dados. O percentual de valorização é obtido a partir de uma comparação entre os valores de cada ano (2017 vs 2016).

As faixas salariais compreendem profissionais de diversos perfis. Isso faz com que fatores como senioridade no cargo, qualificação, habilidades comportamentais e localização geográfica influenciem nas diferenças de remuneração para o mesmo cargo. Também vale ressaltar que os salários pagos em diferentes setores podem variar para uma mesma posição, o que justifica a abrangência mais ampla de algumas faixas.

RECRUTANDO NA CRISE

Apesar da situação delicada vivida pelo Brasil nos últimos meses, o mercado de trabalho não ficou parado. Como tendência, uma pesquisa da Robert Half com 100 diretores de Recursos Humanos revelou que 83% deles manterão as contratações pelos próximos 12 meses, tanto para repor posições disponíveis quanto para preenchimento de novas vagas.

No entanto, em tempos de crise, as atividades de recrutamento e retenção de talentos tornam-se ainda mais desafiadoras. A disputa pelo profissional qualificado fica mais acirrada e as empresas precisam de soluções inovadoras para compor uma equipe de alta performance.

O rigor e as altas exigências continuarão presentes nos processos de recrutamento em 2017. A experiência profissional comprovada por meio de resultados consistentes será determinante para a tomada de decisão dos gestores.

Processos com numerosas etapas podem acarretar na perda de um bom candidato e ser mais caros para a empresa.



Ainda de acordo com a pesquisa, 53% dos líderes de RH afirmam que o tempo do processo de recrutamento aumentou em suas empresas. A primeira razão apontada é a dificuldade em encontrar o profissional com o perfil desejado. O número de currículos a serem avaliados também cresceu. Além disso, mais pessoas estão envolvidas na tomada de decisão.

Processos mais rigorosos tendem a ser mais lentos e isso pode acarretar na perda de um bom candidato e aumentar os custos para a empresa. Somam-se a isso alguns fatores difíceis de serem mensurados, como o custo do desgaste e sobrecarga na atual equipe, que pode comprometer a qualidade da tarefa executada.

TOP 5

O QUE TORNOU O PROCESSO DE RECRUTAMENTO MAIS LONGO

- 1 Demora em encontrar o profissional adequado
- 2 Maior número de currículos por vaga
- 3 Aumento das expectativas dos candidatos em relação à vaga
- 4 Mais candidatos têm aceitado contraproposta
- 5 Maior número de etapas no processo

Fonte: Pesquisa da Robert Half com 100 diretores de Recursos Humanos.

Vale ressaltar que bons profissionais se recolocam mais rápido que a média de mercado e é preciso uma proposta realmente interessante para que eles aceitem fazer uma movimentação quando ainda estão empregados. Também houve uma mudança no comportamento desses candidatos. Eles estão muito mais questionadores e criteriosos em relação às empresas. Nas salas de entrevistas, perguntam sobre a liquidez da companhia, motivo pelo qual a vaga está disponível, a solidez da posição, plano de carreira e abertura da organização para ideias inovadoras.

Nesse contexto, a disputa por profissionais qualificados, que já é acirrada, deve se tornar ainda mais intensa nos próximos três anos, aponta a pesquisa com os diretores de Recursos Humanos. Além disso, a gestão de talentos e a demanda por flexibilidade somam-se aos principais fatores que afetarão o mercado de trabalho no futuro. As empresas que conseguirem se antecipar e preparar uma estratégia de atuação terão mais chances de compor equipes de alto desempenho.

PRINCIPAIS DESAFIOS DA ATIVIDADE DE RH

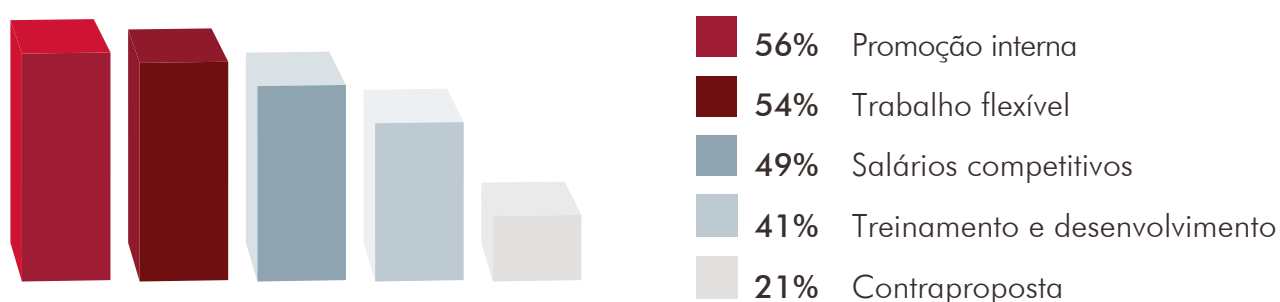
Hoje		Em três anos
Disputa por profissionais qualificados	1	Disputa por profissionais qualificados
Engajamento	2	Recrutamento via redes sociais
Plano de sucessão	3	Plano de sucessão
Gestão de talentos	4	Demanda por flexibilidade
Gestão de diferentes gerações	5	Gestão de talentos

Fonte: Pesquisa da Robert Half com 100 diretores de Recursos Humanos.

RETENÇÃO

Mesmo com o cenário mais desafiador, pessoas mudam de emprego e as empresas devem ficar atentas para não perderem um profissional qualificado para o concorrente. É fundamental saber como aproveitar ao máximo o seu potencial e incentivar a sua permanência na empresa. Oferecer oportunidade de crescimento, novos desafios, programas de desenvolvimento e subsídio aos estudos são algumas das possibilidades. Profissionais engajados são mais propensos a terem uma dedicação extra nos momentos em que a empresa precisa de mais empenho para atingir as metas estabelecidas.

ESTRATÉGIAS MAIS USADAS PARA A RETENÇÃO DE TALENTOS



Fonte: Pesquisa da Robert Half com 100 diretores de Recursos Humanos. Múltiplas respostas foram permitidas. Apresentamos as cinco mais votadas.

REMUNERAÇÃO

Em 2017, a tendência é de que os salários mantenham-se estáveis, sem reajustes elevados. Os gestores de RH projetam um acréscimo de até 10% na remuneração fixa, considerando a inflação. Dessa forma, as empresas deverão focar mais em ganhos variáveis robustos como forma de valorizar o esforço dos funcionários no cumprimento e superação das metas.

43% dos diretores de Recursos Humanos afirmam que a remuneração variável deve ser maior em 2017.

SOLUÇÕES FLEXÍVEIS

PROJETOS COM PRAZO DETERMINADO DEMANDAM UMA SOLUÇÃO INOVADORA DE MÃO DE OBRA

Realidade na Europa e nos Estados Unidos, a contratação de profissionais de projetos para cargos de média e alta gestão tem ganhado espaço no Brasil como solução para a área de finanças e contabilidade. Nos últimos três anos, 58% dos 100 diretores financeiros entrevistados pela Robert Half* registraram crescimento neste modelo de contratação nas empresas em que atuam.

Os principais benefícios dessa solução são a redução dos custos, o aumento da eficiência e da performance da equipe, a transferência de conhecimento e o aumento de receita, acreditam os CFOs. Tem crescido a frequência com que esses profissionais são alocados para implantação de processos e sistemas, atendimento a regulamentações, auditorias, desenho de processos administrativos, além de reestruturação de áreas em empresas que passaram por uma operação de fusão ou aquisição.

ONDE ALOCARIA UM GERENTE TEMPORÁRIO?



53%

Gestão de projetos



35%

Continuidade do negócio



31%

Transformação do negócio

Fonte: Pesquisa da Robert Half com 100 CFOs brasileiros. Múltiplas respostas foram permitidas. Apresentamos as três mais votadas.

Este modelo de trabalho coloca à disposição do mercado executivos seniores, com ampla experiência prática, que trazem benefícios para a companhia sem a necessidade de assumir os custos ou riscos de uma contratação de longo prazo para um projeto que tem data definida para terminar. Outra vantagem é que esse profissional tem menor envolvimento emocional com a empresa, o que favorece uma análise mais crítica da organização.

* Pesquisa realizada pela Robert Half com 100 CFOs brasileiros.



96% dos CFOs consideram excelente o uso de profissionais de projetos em posições de gerência.

Também cresce o espaço para esse tipo de solução em posições transacionais de suporte à gestão. Houve aumento significativo no número de projetos que utilizaram especialistas para funções em centros de serviços compartilhados (CSC), e-commerce, setores varejista e educacional. Para 2017, a demanda continuará forte.

Entre em contato com nossa equipe de consultores especializados para conhecer essa modalidade e ver como você pode ganhar agilidade e reduzir custos.



ENGENHARIA

FLEXIBILIDADE PARA SE ADAPTAR ÀS MUDANÇAS E TRAZER RESULTADOS GANHA PESO NO PROCESSO SELETIVO

Tradicionalmente reconhecida por ser uma área bastante técnica, a engenharia vem passando por importantes transformações. O perfil pessoal tem ganhado mais peso nos processos seletivos nos últimos anos. O conhecimento técnico e certificações ainda são solicitados para certas posições, porém há uma tendência de maior valorização para os profissionais com capacidade de adaptação às mudanças e de trazer os resultados necessários.

Permanecerá alta a demanda para as posições de supply chain e vendas em 2017. Um levantamento realizado pela Robert Half com 230 profissionais de supply chain revelou que 76% deles acreditam que a área manterá o atual nível de crescimento ou avançará ainda mais nos próximos anos. O momento exige que haja ainda mais integração com o negócio, tornando a área parceira e provedora de soluções eficazes. Afinal, não bastará ter apenas um departamento comercial robusto se a gestão da cadeia de suprimentos não for capaz de otimizar os processos. Um grande desafio é encontrar profissionais qualificados, uma vez que não existe formação específica para atuar em supply chain. Entretanto, o crescimento da importância da área já fez com que algumas escolas criassem cursos de especialização, extensão e MBAs mais focados, o que poderá, no médio prazo, suprir a demanda.

Em tempos de crise, quem também ganha destaque são os profissionais de melhoria contínua, desafiados o tempo todo a otimizar processos e trazer retornos. É preciso ainda mais especialização e foco para atingir os resultados.

A área de vendas técnicas continuará em alta. Mais que nunca, os profissionais deverão ter um perfil hunter (caçador) para conquistar novos mercados e aumentar o market share. Quesitos como uma boa carteira de clientes e entendimento técnico para fazer uma venda consultiva agregando valor e disponibilidade para viagens são diferenciais para a vaga. Ter foco na rentabilidade também é fundamental. As empresas querem pessoas estratégicas que façam vendas rentáveis e que sejam capazes de oferecer aos clientes soluções que tragam redução de custos.

Os processos de recrutamento estão mais lentos, muito em razão da insegurança das empresas em realizarem uma contratação equivocada. O momento econômico sugere que há mais profissionais qualificados disponíveis, porém é preciso ficar atento, uma vez que os mais talentosos e com o perfil mais demandado conseguem se recolocar rapidamente. Já aqueles que se encontram empregados estão mais cautelosos para fazer movimentações na carreira, mais preocupados com a imagem do produto e da marca no mercado e também com a estabilidade da companhia.

SEGURANÇA

Assim como as empresas desejam contratar um profissional com visão de longo prazo, os candidatos também querem fazer movimentações com a tranquilidade de que não serão dispensados na primeira turbulência. Há preocupações adicionais sobre a solidez da empresa e da vaga, os quais conhecimentos que serão adquiridos na nova função, o plano de carreira e o estilo de gestão do superior imediato.

Tendências



OPORTUNIDADES

Agronegócio
Alimentos
Indústria química
Bens de consumo
Tecnologia
Equipamentos médicos



DEMANDA

Vendas técnicas
Supply chain
Melhoria contínua



O QUE É VALORIZADO

Versatilidade
Perfil pessoal
Boa comunicação
Habilidade de relacionamento
com outras áreas
Flexibilidade

SALÁRIOS EM ENGENHARIA

Cargo / Tamanho da Companhia*		2016		2017		%
SUPPLY CHAIN (SUPPLY CHAIN)						
Diretor de Supply Chain - Supply Chain Director	P/M	R\$ 21.000 - R\$ 37.500	R\$ 22.500 - R\$ 37.500			2,6%
	G	R\$ 25.500 - R\$ 50.000	R\$ 25.500 - R\$ 52.000			2,7%
Gerente de Compras - Procurement Manager	P/M	R\$ 9.500 - R\$ 22.000	R\$ 10.000 - R\$ 22.000			1,6%
	G	R\$ 12.500 - R\$ 32.000	R\$ 13.000 - R\$ 32.000			1,1%
Gerente de Planejamento - S&OP Manager	P/M	R\$ 8.000 - R\$ 13.500	R\$ 10.000 - R\$ 15.500			18,6%
	G	R\$ 9.500 - R\$ 17.000	R\$ 10.000 - R\$ 17.500			3,8%
Gerente de Logística - Logistic Manager	P/M	R\$ 9.000 - R\$ 21.000	R\$ 9.500 - R\$ 21.000			1,7%
	G	R\$ 12.500 - R\$ 26.000	R\$ 13.000 - R\$ 26.000			1,3%
Coordenador de Comércio Exterior - Foreign Trade Coordinator	P/M	R\$ 5.000 - R\$ 12.000	R\$ 5.100 - R\$ 12.000			0,6%
	G	R\$ 5.000 - R\$ 12.000	R\$ 5.500 - R\$ 12.000			2,9%
Coordenador de PCP - PCP Coordinator	P/M	R\$ 8.000 - R\$ 12.000	R\$ 8.100 - R\$ 12.000			1,5%
	G	R\$ 9.000 - R\$ 15.000	R\$ 9.100 - R\$ 15.000			0,4%
Comprador - Buyer	P/M	R\$ 4.500 - R\$ 8.500	R\$ 5.000 - R\$ 8.500			3,9%
	G	R\$ 5.000 - R\$ 13.500	R\$ 5.500 - R\$ 13.500			2,7%
Analista de logística - Logistic Analyst	P/M	R\$ 4.500 - R\$ 7.000	R\$ 4.500 - R\$ 8.000			8,7%
	G	R\$ 4.500 - R\$ 9.000	R\$ 5.000 - R\$ 10.000			11,1%
PROJETOS (PROJECTS)						
Gerente de Projetos/PMO - Projects Manager	P/M	R\$ 8.000 - R\$ 18.000	R\$ 8.500 - R\$ 18.000			1,9%
	G	R\$ 10.000 - R\$ 25.000	R\$ 11.000 - R\$ 25.000			2,9%
Gerente de Melhoria Contínua - Continuous Improvement Manager/Lean	P/M	R\$ - - R\$ -	R\$ - - R\$ -			-
	G	R\$ 12.500 - R\$ 26.000	R\$ 13.000 - R\$ 26.000			1,3%
VENDAS TÉCNICAS (TECHNICAL SALES)						
Gerente de vendas técnicas - Technical Sales Manager	P/M	R\$ 14.000 - R\$ 27.000	R\$ 15.000 - R\$ 27.000			2,4%
	G	R\$ 16.000 - R\$ 30.000	R\$ 17.000 - R\$ 30.000			2,2%
Engenheiro de Aplicação/Vendas - Application/Sales Engineer** (Key Account)	P/M	R\$ 6.700 - R\$ 12.000	R\$ 6.800 - R\$ 12.000			0,5%
	G	R\$ 6.700 - R\$ 18.000	R\$ 6.800 - R\$ 18.000			0,4%

* Divisão baseada em faturamento - P/M: até R\$ 500 milhões; G: acima de R\$ 500 milhões.

obs.: As posições a seguir contemplam várias indústrias e por isso apresentam uma faixa salarial abrangente. Para detalhes de cada posição, por favor, contate um dos consultores da Robert Half.

** Inclui variável.

SALÁRIOS EM ENGENHARIA

Cargo		2016	2017	%
INDÚSTRIA (INDUSTRY)				
Diretor de Engenharia - <i>Engineering Director</i>	P/M	R\$ 20.500 - R\$ 40.000	R\$ 20.600 - R\$ 40.000	0,2%
	G	R\$ 25.500 - R\$ 47.000	R\$ 25.600 - R\$ 47.000	0,1%
Gerente de Planta - <i>Plant Manager</i>	P/M	R\$ 15.000 - R\$ 25.000	R\$ 11.000 - R\$ 25.000	-10,0%
	G	R\$ 22.500 - R\$ 30.000	R\$ 18.000 - R\$ 30.000	-8,6%
Engenheiro de QSMS - <i>QSHE Engineer</i>	P/M	R\$ 7.500 - R\$ 10.000	R\$ 7.000 - R\$ 10.000	-2,9%
	G	R\$ 8.500 - R\$ 12.000	R\$ 7.000 - R\$ 12.000	-7,3%
Engenheiro de P&D/Projetos/Planejamento - <i>P&D/Project/Planning Engineer</i>	P/M	R\$ 6.700 - R\$ 9.500	R\$ 6.800 - R\$ 9.500	0,6%
	G	R\$ 6.700 - R\$ 13.300	R\$ 6.800 - R\$ 13.300	0,5%
Engenheiro de Produção/Processos - <i>Production/Process Engineer</i>	P/M	R\$ 6.700 - R\$ 8.000	R\$ 6.800 - R\$ 8.000	0,7%
	G	R\$ 6.700 - R\$ 13.000	R\$ 6.800 - R\$ 13.000	0,5%
SERVIÇOS (SERVICES)				
Diretor de Operações - <i>Operations Director</i>	P/M	R\$ 18.500 - R\$ 30.000	R\$ 20.000 - R\$ 30.000	3,1%
	G	R\$ 20.500 - R\$ 42.000	R\$ 20.600 - R\$ 42.000	0,2%
Coordenador de Manutenção/Facilities - <i>Maintenance/Facilities Coordinator</i>	P/M	R\$ 7.500 - R\$ 14.000	R\$ 6.800 - R\$ 14.000	-3,3%
	G	R\$ 7.500 - R\$ 16.000	R\$ 6.800 - R\$ 16.000	-3,0%
INFRAESTRUTURA (INFRASTRUCTURE)				
Gerente de Contratos - <i>Contracts Manager</i>	P/M	R\$ 15.000 - R\$ 20.000	R\$ 7.000 - R\$ 18.000	-28,6%
	G	R\$ 25.500 - R\$ 40.000	R\$ 15.000 - R\$ 40.000	-16,0%
Gerente de Geral de Obras - <i>Construction Manager</i>	P/M	R\$ 15.500 - R\$ 20.000	R\$ 10.000 - R\$ 20.000	-15,5%
	G	R\$ 18.500 - R\$ 26.000	R\$ 12.000 - R\$ 26.000	-14,6%
Engenheiro Civil/Infraestrutura - <i>Infrastructure/Civil Engineer</i>	P/M	R\$ 6.700 - R\$ 10.000	R\$ 6.800 - R\$ 10.000	0,6%
	G	R\$ 6.700 - R\$ 10.000	R\$ 6.800 - R\$ 10.000	0,6%
Engenheiro de Energia Renovável - <i>Renewable Energy Engineer</i>	P/M	R\$ 7.000 - R\$ 12.000	R\$ 6.800 - R\$ 12.000	-1,1%
	G	R\$ 10.500 - R\$ 14.000	R\$ 6.800 - R\$ 14.000	-15,1%
Engenheiro de Telecom - <i>Telecom Engineer</i>	P/M	R\$ 6.700 - R\$ 10.000	R\$ 6.800 - R\$ 10.000	0,6%
	G	R\$ 6.700 - R\$ 10.300	R\$ 6.800 - R\$ 10.300	0,6%

* Divisão baseada em faturamento - P/M: até R\$ 500 milhões; G: acima de R\$ 500 milhões.



FINANÇAS E CONTABILIDADE

AUMENTA A PRESSÃO SOBRE OS PROFISSIONAIS DE FINANÇAS

Nos momentos em que o mercado encontra-se mais restritivo e desafiador, cresce a importância da área de finanças para que a empresa consiga alcançar as metas planejadas. O controle de custos deve ser ainda mais rigoroso, as análises financeiras e o processamento dos dados mais criteriosos, a fim de que a direção executiva possa tomar decisões com base em informações confiáveis. Tudo isso aumenta a pressão sobre os profissionais da área.

Segundo pesquisa da Robert Half*, as principais preocupações dos CFOs para 2017 são acompanhar as mudanças tecnológicas da área (42%), estar em conformidade com as demandas regulatórias e de compliance (26%), fazer a gestão de um grande volume de dados (13%) e atender a padrões de relatórios de finanças e contabilidade (13%). Noventa e cinco por cento deles estão receosos com a capacidade de suas equipes de executar as iniciativas no próximo ano, pois afirmam que há falta de conhecimento técnico e investimentos na área de finanças, além de resistência à mudança.

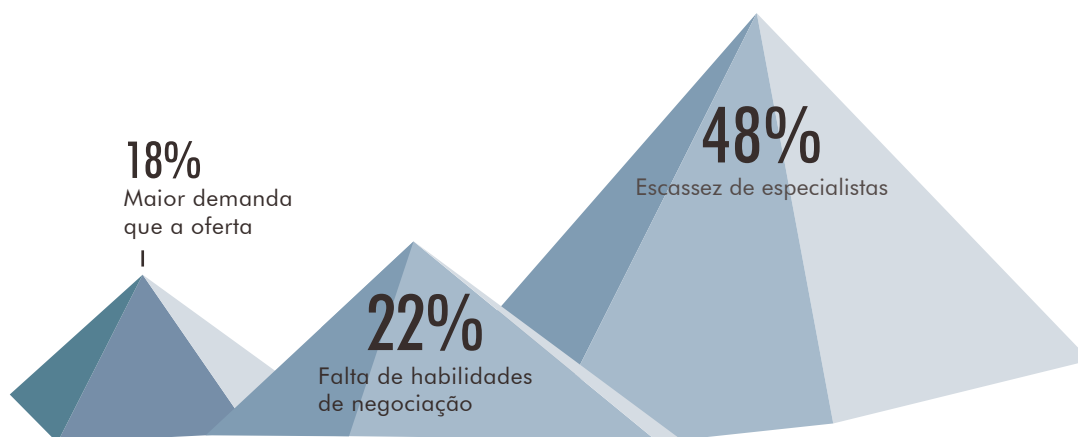
95% dos CFOs estão preocupados com a capacidade de suas equipes para entregar as metas em 2017.

Nesse cenário, surge a demanda por um novo perfil de profissional. Até então, o analista, por exemplo, tinha um papel muito mais operacional dentro das estruturas. Hoje, espera-se que ele seja mais estratégico, pense no negócio como um todo, estude mais sobre legislação, seja capaz de gerar economia e atuar de forma estratégica junto à equipe comercial. Para os cargos de média gerência é importante que o profissional esteja aberto a assumir mais responsabilidades, já que ele deverá acumular funções estratégicas e transacionais.

* Pesquisa da Robert Half feita com 100 CFOs brasileiros.

Encontrar o candidato com o perfil desejado está mais difícil: quase 100% dos participantes da pesquisa consideram a tarefa desafiadora. As principais lacunas estão nas áreas contábil e fiscal, tesouraria e planejamento financeiro. Para os CFOs há, principalmente, uma demanda maior que a oferta, escassez de especialistas e falta de habilidades de negociação.

RAZÕES QUE EXPLICAM O DESAFIO DE ENCONTRAR PROFISSIONAIS QUALIFICADOS



Fonte: Pesquisa da Robert Half com 100 CFOs brasileiros.

Todavia, mesmo com o cenário difícil, para 80% dos CFOs a rotatividade em finanças aumentou nos últimos 12 meses, sendo que 23% consideram que houve um crescimento significativo. Os gestores acreditam que as principais razões para os funcionários deixarem a empresa são: crescimento na carreira (42%), maior remuneração (30%) e mais qualidade de vida (12%).

TRÊS PRINCIPAIS MOTIVOS PARA A ROTATIVIDADE NA ÁREA DE FINANÇAS



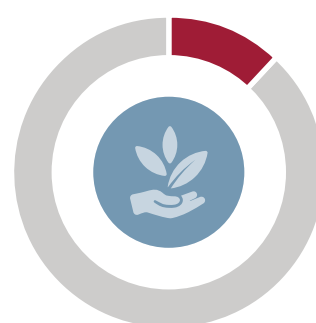
42%

Crescimento na carreira



30%

Maior remuneração



12%

Mais qualidade de vida

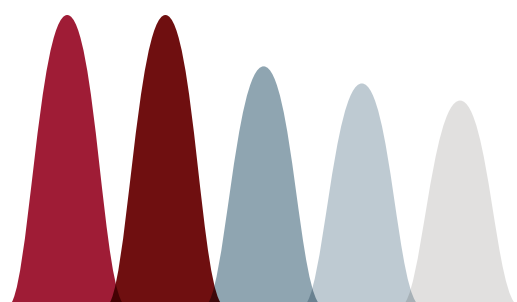
Fonte: Pesquisa da Robert Half com 100 CFOs brasileiros.

MUDANÇA DE COMPORTAMENTO

Nas salas de entrevista, os candidatos manifestam preocupação em relação à solidez da empresa e sua resistência à crise, temas que até então eram abordados com baixa frequência. Além desses temas, os bons profissionais também aviliam se o futuro contratante oferece um desafio estimulante, aliado a um pacote de remuneração atrativo e um plano de carreira bem definido.

Dessa forma, as empresas precisam ficar cada vez mais atentas aos processos seletivos, garantindo profissionalismo, agilidade e transparência para não perderem o candidato desejado.

RAZÕES PARA A PERDA DE UM BOM CANDIDATO DURANTE O PROCESSO DE RECRUTAMENTO



- 51%** Candidato recebe uma contraproposta
- 51%** Pacote de remuneração não era atrativo
- 42%** Descrição da função não atendeu às expectativas
- 39%** Falta de comunicação entre a empresa e o candidato
- 36%** Processo de recrutamento muito longo

Fonte: Pesquisa da Robert Half com 100 CFOs brasileiros. Múltiplas respostas foram permitidas. Apresentamos as cinco respostas mais votadas.

Tendências



OPORTUNIDADES

Agronegócio
Exportação
Setor farmacêutico
Indústria da beleza
Tecnologia



DEMANDA

Fiscal
Contábil
Controladoria
Auditoria



O QUE É VALORIZADO

Versatilidade
Habilidades de negociação e comunicação
Inglês
Estabilidade
Trabalho em equipe
Foco no resultado

SALÁRIOS EM FINANÇAS E CONTABILIDADE

Cargo / Tamanho da Companhia*		2016		2017		%
Diretor Financeiro (CFO) - <i>Finance Director (CFO)</i>	P/M	R\$ 18.000	- R\$ 40.000	R\$ 18.000	- R\$ 37.500	-4,3%
	G	R\$ 35.000	- R\$ 75.000	R\$ 30.000	- R\$ 75.000	-4,6%
Controller - <i>Controller</i>	P/M	R\$ 10.000	- R\$ 25.000	R\$ 10.100	- R\$ 25.000	0,3%
	G	R\$ 18.200	- R\$ 35.000	R\$ 18.300	- R\$ 35.000	0,2%
Gerente de Auditoria - <i>Audit Manager</i>	P/M	R\$ -	- R\$ -	R\$ -	- R\$ -	-
	G	R\$ 12.100	- R\$ 26.000	R\$ 13.500	- R\$ 27.000	6,3%
Auditor - <i>Auditor</i>	P/M	R\$ 3.100	- R\$ 9.000	R\$ 3.400	- R\$ 9.500	6,6%
	G	R\$ 4.100	- R\$ 13.000	R\$ 5.000	- R\$ 13.000	5,3%

CONTÁBIL/FISCAL (ACCOUNTING/TAX)

Gerente Contábil/Fiscal - <i>Accounting/Tax Manager</i>	P/M	R\$ 10.000 - R\$ 16.000	R\$ 10.000 - R\$ 17.000	3,9%
	G	R\$ 12.100 - R\$ 26.000	R\$ 13.000 - R\$ 26.000	2,4%
Coordenador Contábil/Fiscal - <i>Accounting/Tax Coordinator</i>	P/M	R\$ 6.100 - R\$ 11.000	R\$ 6.500 - R\$ 11.000	2,3%
	G	R\$ 8.100 - R\$ 14.000	R\$ 8.600 - R\$ 14.000	2,3%
Analista Contábil/Fiscal Sênior - <i>Senior Accounting/Tax Analyst</i>	P/M	R\$ 5.000 - R\$ 7.500	R\$ 5.500 - R\$ 7.800	6,4%
	G	R\$ 6.600 - R\$ 10.000	R\$ 7.000 - R\$ 10.000	2,4%
Analista Contábil/Fiscal Pleno - <i>Accounting/Tax Analyst</i>	P/M	R\$ 3.500 - R\$ 5.500	R\$ 3.600 - R\$ 5.500	1,1%
	G	R\$ 4.500 - R\$ 6.500	R\$ 4.600 - R\$ 6.500	0,9%
Analista Contábil/Fiscal Júnior - <i>Junior Accounting/Tax Analyst</i>	P/M	R\$ 2.600 - R\$ 3.500	R\$ 2.700 - R\$ 3.500	1,6%
	G	R\$ 3.100 - R\$ 4.000	R\$ 3.200 - R\$ 4.000	1,4%

PLANEJAMENTO FINANCEIRO/CONTROLADORIA (FINANCIAL PLANNING)

Gerente de Planejamento Financeiro/ Controladoria - <i>Financial Planning/ Controlling Manager</i>	P/M	R\$ 10.000 - R\$ 20.000	R\$ 10.200 - R\$ 20.000	0,7%
	G	R\$ 12.000 - R\$ 28.000	R\$ 12.200 - R\$ 28.000	0,5%
Coordenador de Planejamento/ Controladoria - <i>Financial Planning/ Controlling Coordinator</i>	P/M	R\$ 6.600 - R\$ 12.000	R\$ 6.700 - R\$ 12.000	0,5%
	G	R\$ 8.600 - R\$ 15.500	R\$ 8.700 - R\$ 15.500	0,4%
Analista de Planejamento/ Controladoria Sênior - <i>Financial Planning/ Senior Controlling Analyst</i>	P/M	R\$ 5.500 - R\$ 8.000	R\$ 5.600 - R\$ 8.000	0,7%
	G	R\$ 6.800 - R\$ 10.000	R\$ 6.900 - R\$ 10.000	0,6%
Analista de Planejamento/ Controladoria Pleno - <i>Financial Planning/ Controlling Analyst</i>	P/M	R\$ 3.500 - R\$ 5.700	R\$ 3.600 - R\$ 5.700	1,1%
	G	R\$ 4.500 - R\$ 6.700	R\$ 4.600 - R\$ 6.700	0,9%
Analista de Planejamento/ Controladoria Júnior - <i>Financial Planning/ Junior Controlling Analyst</i>	P/M	R\$ 2.600 - R\$ 4.000	R\$ 2.700 - R\$ 4.000	1,5%
	G	R\$ 3.600 - R\$ 4.500	R\$ 3.700 - R\$ 4.500	1,2%

* Divisão baseada em faturamento - P/M: até R\$ 500 milhões; G: acima de R\$ 500 milhões.

SALÁRIOS EM FINANÇAS E CONTABILIDADE

Cargo		2016		2017		%
FINANÇAS CORPORATIVAS** (CORPORATE FINANCE)						
Gerente de Finanças Corporativas - Corporate Finance Manager	P/M	R\$ 10.000 - R\$ 20.000	R\$ 10.100 - R\$ 20.000			0,3%
	G	R\$ 12.100 - R\$ 28.000	R\$ 12.200 - R\$ 28.000			0,3%
Coordenador de Finanças Corporativas - Corporate Finance Coordinator	P/M	R\$ 6.600 - R\$ 12.000	R\$ 6.700 - R\$ 12.000			0,5%
	G	R\$ 8.600 - R\$ 15.500	R\$ 8.700 - R\$ 15.600			0,8%
Analista de Finanças Corporativas Sênior - Senior Corporate Finance Analyst	P/M	R\$ 6.100 - R\$ 8.000	R\$ 6.200 - R\$ 8.000			0,7%
	G	R\$ 7.100 - R\$ 10.000	R\$ 7.200 - R\$ 10.000			0,6%
Analista de Finanças Corporativas Pleno - Corporate Finance Analyst	P/M	R\$ 3.600 - R\$ 6.100	R\$ 3.700 - R\$ 6.100			1,0%
	G	R\$ 4.500 - R\$ 7.000	R\$ 4.600 - R\$ 7.000			0,9%
Analista de Finanças Corporativas Júnior - Junior Corporate Finance Analyst	P/M	R\$ 2.600 - R\$ 4.000	R\$ 2.700 - R\$ 4.000			1,5%
	G	R\$ 3.600 - R\$ 4.500	R\$ 3.700 - R\$ 4.500			1,2%
TESOURARIA/FINANCEIRO (TREASURY)						
Gerente de Tesouraria/Financeiro - Treasury/Financial Manager	P/M	R\$ 8.100 - R\$ 16.000	R\$ 8.200 - R\$ 16.000			0,4%
	G	R\$ 12.100 - R\$ 24.000	R\$ 12.200 - R\$ 24.000			0,3%
Coordenador de Tesouraria/Financeiro - Treasury/Financial Coordinator	P/M	R\$ 6.100 - R\$ 10.000	R\$ 6.200 - R\$ 10.000			0,6%
	G	R\$ 8.100 - R\$ 13.000	R\$ 8.200 - R\$ 13.000			0,5%
Analista de Tesouraria/Financeiro Sênior - Senior Treasury/Financial Analyst	P/M	R\$ 5.000 - R\$ 7.000	R\$ 5.100 - R\$ 7.000			0,8%
	G	R\$ 6.000 - R\$ 9.000	R\$ 6.100 - R\$ 9.000			0,7%
Analista de Tesouraria/Financeiro Pleno - Treasury/Financial Analyst	P/M	R\$ 3.500 - R\$ 5.500	R\$ 3.600 - R\$ 5.500			1,1%
	G	R\$ 4.500 - R\$ 6.500	R\$ 4.600 - R\$ 6.500			0,9%
Analista de Tesouraria/Financeiro Júnior - Junior Treasury/Financial Analyst	P/M	R\$ 2.500 - R\$ 3.500	R\$ 2.600 - R\$ 3.500			1,7%
	G	R\$ 3.300 - R\$ 4.000	R\$ 3.400 - R\$ 4.000			1,4%

* Divisão baseada em faturamento - P/M: até R\$ 500 milhões; G: acima de R\$ 500 milhões.

** Inclui tesouraria estruturada, Relação com Investidores e M&A.



JURÍDICO

CRESCE A DEMANDA POR ADVOGADOS COM PERFIL EMPREENDEDOR E VISÃO DE LONGO PRAZO

A demanda nos escritórios de advocacia costuma acompanhar o momento econômico do País. Em épocas desafiadoras, as áreas de contencioso e com viés em recuperação judicial geram bastante trabalho. Com a perspectiva ainda incerta para 2017, a tendência é que essas áreas continuem fortes, criando oportunidades em diversas posições, em especial para os advogados mais experientes no segmento. Tal como em 2016, as boutiques saberão aproveitar o momento de mercado e investir. Da mesma forma, ganham espaço as áreas vinculadas às reestruturações de dívidas, para que as empresas ganhem fôlego e consigam reverter o cenário de forma propícia.

Os movimentos de reestruturações das empresas continuarão a abastecer a área de contencioso e consultivo trabalhista e a demanda será mantida no próximo ano.

Desde 2016, em virtude de mudanças de legislação e necessidade de adequação por parte das empresas, viu-se um aumento natural da área de compliance e muitos advogados buscaram especializar-se no segmento, colhendo frutos interessantes. A crescente necessidade de atendimento às normas e às regulamentações fará com que a demanda nessa área seja mantida no próximo ano. O mesmo aconteceu com a área concorrencial, especialmente em relação a atos de concentração e acordos de leniência, trazendo uma valorização e aumento de oportunidades aos conhecedores dessas práticas específicas.

A área tributária permanece valorizada, especialmente para profissionais que detêm experiência com consultoria tributária voltada para planejamento, trazendo, junto com a área financeira das empresas, uma importante fonte de redução de custos para as empresas, o que é essencial para o momento econômico na companhia.

Há espaço para bons profissionais conquistarem a posição de sócios nos escritórios, desde que estejam alinhados com o perfil desejado.

Há uma grande procura por advogados com espírito empreendedor, que tenham a capacidade de gerar novos negócios. À bagagem técnica, que permanece muito valorizada, deve ser acrescida a habilidade comercial ou uma boa carteira de clientes para que o advogado sênior suba o próximo degrau na carreira. Para conquistar a oportunidade, além dessas características, é preciso também flexibilidade, pois em geral o diferencial do pacote está na remuneração variável que costuma ser bastante agressiva.

Nas empresas, segue em alta o perfil de advogado mais generalista. Além da ampla visão dos assuntos jurídicos, minimizando os riscos, o profissional precisa ter visão de negócio para desenvolver um bom planejamento estratégico para que as economias e ações desenvolvidas no próprio setor tenham reflexo positivo nos resultados da companhia.

Tantos nos escritórios quanto nas empresas, o processo de contratação está ainda mais criterioso, pois qualquer investimento é pensado minuciosamente antes de ser realizado. Possuir faculdade de primeira linha, estabilidade nos projetos e na carreira e visão de longo prazo são diferenciais na seleção.

No caso de jovens profissionais, o perfil pessoal, a atitude proativa, o domínio do inglês e o engajamento acadêmico têm peso maior no recrutamento. O alinhamento de expectativas tem sido uma preocupação nos processos de seleção. A visão de longo prazo também conta muito. Um conselho para os novatos na carreira é o de evitar demonstrar vontade de crescer muito rápido para não gerar no entrevistador a impressão de que não está comprometido a ficar muito tempo na empresa. Uma abordagem mais clara e cuidadosa para falar do assunto é altamente recomendável.

BRILHO NOS OLHOS

O perfil do advogado que opta por uma carreira corporativa tem mudado. Ele já não se contenta mais em ser simplesmente um apoiador para as demais áreas de negócio ou um apagador de incêndios quando algo dá errado. Ele quer ser um executivo de Direito e não somente um advogado. O que atrai bons candidatos é a possibilidade de atuar como parceiro estratégico viabilizador das ações da empresa.

Nos escritórios, chama a atenção a possibilidade de trabalhar com profissionais que são referência no mercado, fazer parte de projetos importantes e atuar em grandes casos. A advocacia tradicional, com estruturas rígidas e conservadoras, está fora de moda. A nova geração valoriza maior flexibilidade nas relações, foco na eficiência e nos resultados, entrega mais rápida, inovação e atendimento diferenciado ao cliente.

Em ambos os casos, um pacote de remuneração com salário fixo razoável, boa oferta de benefícios e plano de carreira bem estruturado conquistam os melhores talentos.

Tendências



OPORTUNIDADES

Tributário
Cível
Trabalhista
Concorrencial e Compliance



DEMANDA

Contencioso cível
Consultivo e
contencioso trabalhista
Consultoria tributária
Advogados generalistas
Sócios



O QUE É VALORIZADO

Faculdade de primeira linha
Estabilidade no currículo
Visão de longo prazo
Inglês
Perfil comercial

SALÁRIOS NO JURÍDICO

Escritórios / Tamanho da empresa

2016

2017

%

TRABALHISTA CONTENCIOSO (LABOR LAW)

Advogado Sênior* - Senior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 4.700 - R\$ 10.500	R\$ 5.300 - R\$ 10.500	4,0%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 7.000 - R\$ 11.500	R\$ 7.500 - R\$ 12.000	5,4%
	Grande Porte	R\$ 6.500 - R\$ 13.000	R\$ 7.500 - R\$ 13.500	7,7%
Advogado Pleno** - Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 3.500 - R\$ 5.000	R\$ 4.000 - R\$ 5.200	8,2%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 3.600 - R\$ 6.000	R\$ 4.200 - R\$ 6.500	11,5%
	Grande Porte	R\$ 4.700 - R\$ 8.500	R\$ 5.000 - R\$ 9.500	9,9%
Advogado Júnior*** - Junior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 2.700 - R\$ 4.200	R\$ 3.000 - R\$ 4.500	8,7%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 3.200 - R\$ 4.700	R\$ 3.500 - R\$ 5.000	7,6%
	Grande Porte	R\$ 3.250 - R\$ 4.700	R\$ 3.600 - R\$ 5.000	8,2%

CONSULTIVO TRABALHISTA (LABOR LAW)

Advogado Sênior* - Senior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 7.700 - R\$ 12.000	R\$ 8.000 - R\$ 13.000	6,6%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 8.000 - R\$ 13.500	R\$ 8.500 - R\$ 15.000	9,3%
	Grande Porte	R\$ 9.000 - R\$ 16.000	R\$ 9.500 - R\$ 17.000	6,0%
Advogado Pleno** - Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 4.500 - R\$ 7.200	R\$ 5.000 - R\$ 7.500	6,8%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 5.000 - R\$ 8.700	R\$ 5.500 - R\$ 9.500	9,5%
	Grande Porte	R\$ 6.500 - R\$ 11.000	R\$ 7.000 - R\$ 12.000	8,6%
Advogado Júnior*** - Junior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 3.200 - R\$ 4.500	R\$ 3.500 - R\$ 4.700	6,5%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 3.700 - R\$ 6.000	R\$ 4.300 - R\$ 6.300	9,3%
	Grande Porte	R\$ 3.300 - R\$ 6.700	R\$ 4.300 - R\$ 7.000	13,0%

CONTENCIOSO CÍVEL (CIVIL LITIGATION)

Advogado Sênior* - Senior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 8.500 - R\$ 12.000	R\$ 8.600 - R\$ 12.000	0,5%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 9.000 - R\$ 14.500	R\$ 9.500 - R\$ 15.000	4,3%
	Grande Porte	R\$ 9.000 - R\$ 16.500	R\$ 10.000 - R\$ 17.000	5,9%
Advogado Pleno** - Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 5.500 - R\$ 8.300	R\$ 6.000 - R\$ 8.500	5,1%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 5.500 - R\$ 9.200	R\$ 6.000 - R\$ 9.500	5,4%
	Grande Porte	R\$ 6.300 - R\$ 13.200	R\$ 7.000 - R\$ 13.500	5,1%
Advogado Júnior*** - Junior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 3.300 - R\$ 4.700	R\$ 3.300 - R\$ 5.000	3,8%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 3.400 - R\$ 5.800	R\$ 3.500 - R\$ 6.200	5,4%
	Grande Porte	R\$ 3.500 - R\$ 7.300	R\$ 4.000 - R\$ 7.500	6,5%

* mais de 8 anos de experiência

** 4 a 7 anos de experiência

***0 a 3 anos de experiência

SALÁRIOS NO JURÍDICO

Cargo		2016		2017		%
CONTENCIOSO TRIBUTÁRIO (TAX LITIGATION)						
Advogado Sênior* - Senior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 8.000 - R\$ 13.500	R\$ 8.500 - R\$ 14.000	4,7%		
	Médio Porte/ Boutique	R\$ 10.000 - R\$ 18.000	R\$ 11.000 - R\$ 18.500	5,4%		
	Grande Porte	R\$ 11.000 - R\$ 18.000	R\$ 11.500 - R\$ 18.500	3,5%		
Advogado Pleno** - Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 6.000 - R\$ 8.500	R\$ 6.200 - R\$ 8.500	1,4%		
	Médio Porte/ Boutique	R\$ 6.300 - R\$ 11.000	R\$ 6.500 - R\$ 11.000	1,2%		
	Grande Porte	R\$ 6.500 - R\$ 12.000	R\$ 7.000 - R\$ 12.000	2,7%		
Advogado Júnior*** - Junior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 3.700 - R\$ 5.500	R\$ 3.800 - R\$ 5.500	1,1%		
	Médio Porte/ Boutique	R\$ 3.800 - R\$ 6.500	R\$ 4.000 - R\$ 6.500	1,9%		
	Grande Porte	R\$ 3.500 - R\$ 6.700	R\$ 4.000 - R\$ 7.000	7,8%		
CONSULTIVO TRIBUTÁRIO (TAX ADVISORY)						
Advogado Sênior* - Senior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 8.400 - R\$ 16.000	R\$ 8.500 - R\$ 16.300	1,6%		
	Médio Porte/ Boutique	R\$ 11.050 - R\$ 20.500	R\$ 11.500 - R\$ 21.000	3,0%		
	Grande Porte	R\$ 12.100 - R\$ 20.500	R\$ 12.500 - R\$ 21.000	2,8%		
Advogado Pleno** - Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 6.000 - R\$ 9.000	R\$ 6.200 - R\$ 9.500	4,7%		
	Médio Porte/ Boutique	R\$ 6.000 - R\$ 12.000	R\$ 6.500 - R\$ 12.500	5,6%		
	Grande Porte	R\$ 6.000 - R\$ 14.500	R\$ 6.500 - R\$ 14.500	2,4%		
Advogado Júnior*** - Junior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 4.000 - R\$ 5.500	R\$ 4.200 - R\$ 5.500	2,1%		
	Médio Porte/ Boutique	R\$ 4.000 - R\$ 7.500	R\$ 4.300 - R\$ 8.000	7,0%		
	Grande Porte	R\$ 4.000 - R\$ 7.500	R\$ 4.300 - R\$ 8.000	7,0%		
EMPRESARIAL/M&A (CORPORATE/M&A)						
Advogado Sênior* - Senior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 8.000 - R\$ 13.500	R\$ 8.100 - R\$ 13.500	0,5%		
	Médio Porte/ Boutique	R\$ 10.200 - R\$ 19.000	R\$ 10.300 - R\$ 19.000	0,3%		
	Grande Porte	R\$ 12.200 - R\$ 22.000	R\$ 12.300 - R\$ 22.000	0,3%		
Advogado Pleno** - Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 5.500 - R\$ 8.000	R\$ 5.600 - R\$ 8.000	0,7%		
	Médio Porte/ Boutique	R\$ 6.500 - R\$ 10.000	R\$ 6.600 - R\$ 10.000	0,6%		
	Grande Porte	R\$ 6.500 - R\$ 12.000	R\$ 6.600 - R\$ 12.000	0,5%		
Advogado Júnior*** - Junior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 3.700 - R\$ 6.000	R\$ 3.800 - R\$ 6.000	1,0%		
	Médio Porte/ Boutique	R\$ 4.500 - R\$ 6.300	R\$ 4.600 - R\$ 6.300	0,9%		
	Grande Porte	R\$ 4.000 - R\$ 7.200	R\$ 4.100 - R\$ 7.200	0,9%		

* mais de 8 anos de experiência

** 4 a 7 anos de experiência

***0 a 3 anos de experiência

SALÁRIOS NO JURÍDICO

Cargo		2016	2017	%
CONCORRENCIAL/COMPLIANCE (ANTITRUST/COMPLIANCE)				
Advogado Sênior* - Senior Lawyer	Médio Porte/ Boutique	R\$ - - R\$ -	R\$ 7.000 - R\$ 16.000	-
	Grande Porte	R\$ - - R\$ -	R\$ 7.500 - R\$ 17.000	-
Advogado Pleno** - Lawyer	Médio Porte/ Boutique	R\$ - - R\$ -	R\$ 5.000 - R\$ 11.000	-
	Grande Porte	R\$ - - R\$ -	R\$ 6.000 - R\$ 12.000	-
Advogado Júnior*** - Junior Lawyer	Médio Porte/ Boutique	R\$ - - R\$ -	R\$ 4.000 - R\$ 6.500	-
	Grande Porte	R\$ - - R\$ -	R\$ 4.500 - R\$ 7.000	-

Empresas / Tamanho da Companhia		2016	2017	%
Diretor Jurídico - Head	Pequeno Porte	R\$ 16.600 - R\$ 23.000	R\$ 16.700 - R\$ 23.000	0,3%
	Médio Porte	R\$ 16.600 - R\$ 25.000	R\$ 17.000 - R\$ 25.500	2,2%
	Grande Porte	R\$ 18.600 - R\$ 35.000	R\$ 19.000 - R\$ 35.000	0,8%
Gerente Jurídico - Head	Pequeno Porte	R\$ 11.050 - R\$ 16.500	R\$ 11.100 - R\$ 17.000	2,0%
	Médio Porte	R\$ 11.250 - R\$ 18.000	R\$ 12.000 - R\$ 18.000	2,6%
	Grande Porte	R\$ 15.070 - R\$ 23.000	R\$ 15.500 - R\$ 23.000	1,1%
Coordenador Jurídico - Coordinator	Pequeno Porte	R\$ - - R\$ -	R\$ - - R\$ -	-
	Médio Porte	R\$ 9.000 - R\$ 13.500	R\$ 9.100 - R\$ 14.000	2,7%
	Grande Porte	R\$ 11.000 - R\$ 15.000	R\$ 11.100 - R\$ 15.500	2,3%
Advogado Sênior* - Senior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 7.000 - R\$ 10.000	R\$ 7.100 - R\$ 10.500	3,5%
	Médio Porte	R\$ 7.500 - R\$ 11.000	R\$ 7.600 - R\$ 11.500	3,2%
	Grande Porte	R\$ 7.000 - R\$ 12.000	R\$ 7.500 - R\$ 12.300	4,2%
Advogado Pleno** - Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 4.500 - R\$ 7.000	R\$ 4.600 - R\$ 7.000	0,9%
	Médio Porte	R\$ 4.700 - R\$ 7.500	R\$ 4.800 - R\$ 8.000	4,9%
	Grande Porte	R\$ 5.500 - R\$ 7.800	R\$ 5.600 - R\$ 8.300	4,5%
Advogado Júnior*** - Junior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 3.000 - R\$ 4.200	R\$ 3.100 - R\$ 4.500	5,6%
	Médio Porte	R\$ 3.000 - R\$ 4.700	R\$ 3.000 - R\$ 5.000	3,9%
	Grande Porte	R\$ 3.700 - R\$ 5.300	R\$ 3.800 - R\$ 5.500	3,3%

Bancos		2016	2017	%
Diretor Jurídico - Head		R\$ 21.100 - R\$ 41.000	R\$ 20.000 - R\$ 40.000	-3,4%
Gerente Jurídico - Head		R\$ 13.570 - R\$ 21.000	R\$ 14.000 - R\$ 21.500	2,7%
Advogado Sênior*/Coordenador - Senior Lawyer/Coordinator		R\$ 8.050 - R\$ 13.500	R\$ 8.500 - R\$ 14.500	6,7%
Advogado Pleno** - Lawyer		R\$ 5.500 - R\$ 8.500	R\$ 5.600 - R\$ 9.000	4,3%
Advogado Júnior*** - Junior Lawyer		R\$ 3.500 - R\$ 5.500	R\$ 3.600 - R\$ 5.500	1,1%

* mais de 8 anos de experiência

** 4 a 7 anos de experiência

***0 a 3 anos de experiência



MERCADO FINANCEIRO

TER AFINIDADE COM TECNOLOGIA É IMPORTANTE PARA O MERCADO FINANCEIRO

A principal meta do profissional do mercado financeiro para o próximo ano será continuar inovando frente à crise. Ele será valorizado por ter uma sólida formação, experiência com resultados consistentes, visão estratégica e potencial de entrega. Além do mais, precisará ter afinidade com tecnologia. Mesmo sendo um setor tradicional e com regras bem rigorosas em relação às transações de dados, o mercado financeiro também é um dos mais evoluídos na automação de processos e operações remotas. Por isso, conhecer aplicativos e pensar de forma digital são habilidades que destacarão o profissional no mercado.

Os processos seletivos estão cada vez mais longos e muito mais duros. A todo tempo o candidato é confrontado em relação às informações que apresenta no currículo. Portanto, a preparação para a entrevista tornou-se mais do que necessária. É preciso estudar a própria carreira e ter respostas claras e objetivas para os questionamentos do futuro empregador. Falar de forma profunda sobre suas realizações e exemplificar suas passagens é uma maneira de reforçar suas características principais. Outro fator decisivo nas entrevistas é o quanto o profissional estudou sobre o empregador e analisou quais são suas principais necessidades - desta forma ele pode adequar o seu discurso e ser bastante direto.

Para todas as posições, as habilidades comportamentais continuam em evidência. Espírito empreendedor, postura de dono e resiliência são diferenciais. As instituições financeiras também querem pessoas que tenham visão de longo prazo e vontade de crescer e se desenvolver na empresa.

A necessidade de atender às exigências regulatórias, conformidades de compliance e regras Basileia III é contínua no mercado financeiro. Assim, as áreas relacionadas precisam constantemente revisar suas estruturas e a capacidade das equipes para entregar todas essas demandas. Nesse contexto, profissionais com conhecimento específico nestes temas poderão encontrar oportunidades interessantes de movimentação.

TECNOLOGIA FINANCEIRA ALIADA A UM PROFISSIONAL ARROJADO

As fintechs, novas empresas que unem tecnologia e serviços financeiros, ganham cada vez mais espaço no mercado financeiro. Já são mais de 130 empresas* atuando no Brasil. Disruptivas por natureza, elas são compostas por profissionais inovadores e com apetite pelo risco. Candidatos que preencham esses requisitos e possuam sólido conhecimento do mercado financeiro têm chances de contratação, pois o profissional mais arrojado e com visão estratégica ganha mais espaço do que o perfil clássico e mais conservador.

Tendências



OPORTUNIDADES

Fintechs
Meios de pagamentos
Fundos de Private Equity
Reestruturação de crédito



DEMANDA

Compliance
Auditoria
Controles internos



O QUE É VALORIZADO

Postura de dono
Afinidade com tecnologia
Inglês

* FintechLab

SALÁRIOS NO MERCADO FINANCEIRO

Cargo	2016	2017	%
SALES TRADER (FX, DERIVATIVES, EQUITY)			
Diretor Geral - Managing Director	R\$ 37.000 - R\$ 60.000	R\$ 40.000 - R\$ 64.000	7,2%
Diretor - Director	R\$ 26.200 - R\$ 37.000	R\$ 27.000 - R\$ 38.000	2,9%
Vice-presidente ou Gerente - VP	R\$ 17.500 - R\$ 28.000	R\$ 18.000 - R\$ 29.000	3,3%
Associado - Associate	R\$ 10.000 - R\$ 16.500	R\$ 11.000 - R\$ 17.000	5,7%
Analista - Analyst	R\$ 4.500 - R\$ 10.500	R\$ 5.000 - R\$ 11.000	6,7%
TRADER (FX, DERIVATIVES, EQUITY)			
Diretor Geral/Tesoureiro - Managing Director/Treasury	R\$ 37.000 - R\$ 63.000	R\$ 37.100 - R\$ 63.000	0,1%
Diretor - Director	R\$ 28.000 - R\$ 38.000	R\$ 28.100 - R\$ 38.000	0,2%
Vice-presidente ou Gerente - VP	R\$ 17.000 - R\$ 28.000	R\$ 17.100 - R\$ 28.000	0,2%
Associado - Associate	R\$ 9.000 - R\$ 17.000	R\$ 9.100 - R\$ 17.000	0,4%
Analista - Analyst	R\$ 7.000 - R\$ 9.000	R\$ 7.100 - R\$ 9.000	0,6%
GERENTE DE PORTFÓLIO (PORTFOLIO MANAGER)			
Gestor de Renda Variável - Portfolio Manager Renda Variável	R\$ 15.000 - R\$ 30.000	R\$ 15.100 - R\$ 30.000	0,2%
Gestor de Renda Fixa - Portfolio Manager Renda Fixa	R\$ 15.000 - R\$ 30.000	R\$ 15.100 - R\$ 30.000	0,2%
EQUITY RESEARCH (BUY/SELL SIDE)			
Diretor de Análise - Head of Research	R\$ 19.100 - R\$ 37.000	R\$ 19.200 - R\$ 37.000	0,2%
Analista - Researcher	R\$ 6.500 - R\$ 20.000	R\$ 6.600 - R\$ 20.000	0,4%
FUSÕES E AQUISIÇÕES (M&A)			
Diretor Geral - Managing Director	R\$ 37.200 - R\$ 53.000	R\$ 37.500 - R\$ 53.000	0,3%
Diretor - Director	R\$ 26.100 - R\$ 37.000	R\$ 27.000 - R\$ 37.000	1,4%
Vice-presidente ou Gerente - VP	R\$ 17.100 - R\$ 26.000	R\$ 17.500 - R\$ 26.500	2,1%
Associado - Associate	R\$ 13.500 - R\$ 19.000	R\$ 14.000 - R\$ 19.000	1,5%
Analista - Analyst	R\$ 6.500 - R\$ 16.500	R\$ 7.000 - R\$ 16.500	2,2%
ECM/DCM/PROJECT FINANCE/STRUCTURED FINANCE			
Diretor Geral - Managing Director	R\$ 37.200 - R\$ 53.000	R\$ 37.500 - R\$ 53.000	0,3%
Diretor - Director	R\$ 26.100 - R\$ 37.000	R\$ 26.500 - R\$ 37.000	0,6%
Vice-presidente ou Gerente - VP	R\$ 18.000 - R\$ 27.000	R\$ 18.000 - R\$ 30.000	6,7%
Associado - Associate	R\$ 12.000 - R\$ 18.000	R\$ 14.000 - R\$ 18.000	6,7%
Analista - Analyst	R\$ 7.000 - R\$ 12.000	R\$ 7.000 - R\$ 13.500	7,9%

SALÁRIOS NO MERCADO FINANCEIRO

Cargo	2016	2017	%
CRÉDITO E RISCO (CREDIT AND RISK)			
Diretor Geral/ CRO - <i>Managing Director/CRO</i>	R\$ 37.000 - R\$ 60.000	R\$ 37.500 - R\$ 60.000	0,5%
Diretor - <i>Director</i>	R\$ 26.000 - R\$ 44.000	R\$ 27.000 - R\$ 44.000	1,4%
Vice-presidente ou Gerente - VP	R\$ 16.100 - R\$ 26.500	R\$ 16.500 - R\$ 28.000	4,5%
Associado - <i>Associate</i>	R\$ 12.500 - R\$ 18.000	R\$ 13.500 - R\$ 20.000	9,8%
Analista - <i>Analyst</i>	R\$ 5.500 - R\$ 12.000	R\$ 5.500 - R\$ 13.500	8,6%
COMPLIANCE/AUDITORIA/CONTROLES INTERNOS (COMPLIANCE/AUDIT)			
Diretor Geral - <i>Managing Director</i>	R\$ 26.000 - R\$ 42.000	R\$ 26.500 - R\$ 43.000	2,2%
Diretor - <i>Director</i>	R\$ 20.000 - R\$ 26.000	R\$ 20.500 - R\$ 27.000	3,3%
Vice-presidente ou Gerente - VP	R\$ 15.000 - R\$ 22.000	R\$ 15.500 - R\$ 24.000	6,8%
Associado - <i>Associate</i>	R\$ 12.000 - R\$ 16.000	R\$ 12.500 - R\$ 16.000	1,8%
Analista - <i>Analyst</i>	R\$ 5.000 - R\$ 14.000	R\$ 5.500 - R\$ 14.000	2,6%
FINANÇAS (FINANCE)			
Diretor Geral - <i>Managing Director/CFO</i>	R\$ 32.000 - R\$ 66.000	R\$ 32.500 - R\$ 66.000	0,5%
Diretor - <i>Director</i>	R\$ 18.000 - R\$ 34.000	R\$ 18.500 - R\$ 34.000	1,0%
Vice-presidente ou Gerente - VP	R\$ 14.000 - R\$ 22.000	R\$ 15.000 - R\$ 24.000	8,3%
Associado - <i>Associate</i>	R\$ 11.000 - R\$ 15.000	R\$ 11.000 - R\$ 16.000	3,9%
Analista - <i>Analyst</i>	R\$ 4.000 - R\$ 11.000	R\$ 5.000 - R\$ 11.500	10,0%
COMERCIAL (RELATIONSHIP MANAGER)			
Gerente Geral - <i>Head</i>	R\$ 22.000 - R\$ 44.000	R\$ 22.500 - R\$ 44.000	0,8%
Gerente Corporate - <i>RM Corporate</i>	R\$ 7.000 - R\$ 27.000	R\$ 8.500 - R\$ 27.000	4,4%
Gerente Middle - <i>RM Middle</i>	R\$ 5.000 - R\$ 16.000	R\$ 5.500 - R\$ 16.000	2,4%
Gerente Private - <i>RM Private</i>	R\$ 6.000 - R\$ 17.000	R\$ 6.500 - R\$ 18.000	6,5%
Gerente Institucional - <i>RM FI</i>	R\$ 7.000 - R\$ 18.000	R\$ 7.500 - R\$ 18.000	2,0%
OPERAÇÕES (OPERATIONS)			
Diretor Geral/COO - <i>Managing Director/COO</i>	R\$ 37.000 - R\$ 60.000	R\$ 37.500 - R\$ 60.000	0,5%
Diretor - <i>Director</i>	R\$ 26.100 - R\$ 37.000	R\$ 26.500 - R\$ 37.000	0,6%
Vice-presidente ou Gerente - VP	R\$ 16.100 - R\$ 26.000	R\$ 16.500 - R\$ 26.000	1,0%
Associado - <i>Associate</i>	R\$ 13.100 - R\$ 17.000	R\$ 13.500 - R\$ 17.000	1,3%
Analista - <i>Analyst</i>	R\$ 4.500 - R\$ 12.000	R\$ 5.000 - R\$ 12.000	3,0%



RECURSOS HUMANOS

A ÁREA DE RECURSOS HUMANOS SERÁ DEMANDADA POR AÇÕES QUE TRAGAM EFEITO NO CURTO PRAZO E AFETEM POSITIVAMENTE OS RESULTADOS FINANCEIROS

Mais que nunca, 2017 será um ano voltado para resultados e redução de custos, o que demandará da área de Recursos Humanos ações diretas que tenham efeito no curto prazo. Nesse sentido, os profissionais que atuam com desenvolvimento de pessoas serão requisitados a implantar programas que consigam extrair a máxima dedicação e performance das equipes.

O setor de Remuneração e Benefícios também estará em alta e será cobrado por inovação e versatilidade na estruturação dos cargos e salários. O grande desafio será encontrar espaços para reestruturações, ao mesmo tempo em que se mantém a preocupação com a retenção de talentos, elaborando pacotes atrativos.

Em razão do eSocial, cujo uso obrigatório para transmissão de informações trabalhistas está previsto para o início do próximo ano, além das movimentações internas nas próprias empresas, as posições dedicadas à Folha de Pagamento e ao Departamento Pessoal tendem a ser mais demandadas. O aumento da fiscalização para garantir o cumprimento da regulamentação fará a concorrência por esses profissionais aumentar, inclusive nas pequenas e médias empresas (PME).

O movimento de troca de profissionais mais seniores, em posições executivas, por outros de média gerência, que assumam mais responsabilidades, seja para comandar a área de Recursos Humanos, seja para implementá-la desde o início, tende a continuar. Assim, profissionais generalistas, em cargos de coordenação, por exemplo, poderão encontrar boas oportunidades no mercado em 2017, principalmente nas PMEs.

Isso traz um alerta para aqueles que trabalham em grandes companhias. Em geral, essas estruturas são mais segmentadas e as pessoas, mais especializadas. Uma vez no mercado, esse profissional pode encontrar um pouco mais de dificuldade para se recolocar, já que a busca por profissionais generalistas e com conhecimentos amplos tem sido mais frequente. Expandir o conhecimento sobre as demais áreas de Recursos Humanos seria interessante, seja por meio da capacitação com cursos externos, seja pela realização de job rotation na atual empresa para garantir a visão do todo.

Visando aumentar ainda mais a empregabilidade, além do perfil mais generalista, o profissional precisa saber sobre o negócio de fato. Não será suficiente entender apenas dos subsistemas de RH e de regulamentação trabalhista. É necessário ter uma noção básica de rentabilidade, estratégia comercial, segmentação da companhia, procedimentos das demais e, principalmente, ter habilidade para achar o canal de comunicação mais adequado com cada uma delas. Além disso, ter bons conhecimentos em inglês também tornou-se requisito essencial juntos aos demais anteriormente citados para a receita de sucesso.

GANHE TEMPO E TALENTOS

O relógio a seu favor

O receio em fazer uma contratação equivocada fez com que muitas empresas ficassem mais rigorosas e criassem mais etapas no processo de seleção. Porém, é essencial não subestimar o fato de que bons profissionais conseguem recolocar-se mais rápido que a média. Nessa situação, a empresa pode acabar perdendo esses talentos para um concorrente. A questão pode ser resolvida por meio da técnica de entrevistas cruzadas. Nela, mais de uma pessoa-chave participa da entrevista com o candidato e logo na sequência o avaliam. Dessa maneira, processos com seis fases, por exemplo, podem ser otimizados em três e até mesmo duas, dependendo do caso e ainda assim cumprir todas as etapas da seleção. A empresa ganha tempo e aumenta as chances de contratar o melhor profissional.

Novas gerações

Em geral, é o setor de Recursos Humanos que precisa preparar a empresa para lidar com as novas gerações. E isso também inclui a própria área. Os jovens profissionais de RH chegam ao mercado muito mais conectados, acostumados com respostas em tempo real e sem medo de se posicionar sobre qualquer assunto. Por isso, nas entrevistas de emprego, manifestam preocupação em relação à autonomia que terão na função e o quanto a hierarquia da empresa é rígida. Eles procuram abertura para novas ideias e estruturas menos engessadas.

Tendências



OPORTUNIDADES

Energia
Startups de tecnologia
Setor farmacêutico



DEMANDA

Coordenador
Gerente generalista
Analistas de Folha de Pagamento
e Departamento Pessoal
Analistas seniores de
Remuneração e Benefícios



O QUE É VALORIZADO

Inglês
Proatividade
Olhar estratégico

SALÁRIOS EM RECURSOS HUMANOS

Cargo / Tamanho da Companhia*		2016		2017		%
GENERALISTA (GENERALIST)						
Diretor de Recursos Humanos - Human Resources Director	P/M	R\$ 20.000 - R\$ 32.000	R\$ 20.100 - R\$ 32.000			0,2%
	G	R\$ 25.000 - R\$ 50.000	R\$ 25.100 - R\$ 50.000			0,1%
Gerente de Recursos Humanos - Human Resources Manager	P/M	R\$ 10.000 - R\$ 17.000	R\$ 10.500 - R\$ 17.000			1,9%
	G	R\$ 12.100 - R\$ 25.000	R\$ 12.500 - R\$ 25.000			1,1%
Coordenador/Especialista de Recursos Humanos - Human Resources Coordinator/Specialist	P/M	R\$ 5.500 - R\$ 10.000	R\$ 7.000 - R\$ 10.000			9,7%
	G	R\$ 9.000 - R\$ 12.500	R\$ 9.500 - R\$ 12.500			2,3%
Analista de Recursos Humanos - Human Resources Analyst	P/M	R\$ 4.500 - R\$ 6.500	R\$ 4.500 - R\$ 6.600			0,9%
	G	R\$ 5.550 - R\$ 8.700	R\$ 5.600 - R\$ 8.700			0,4%
REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS (COMPENSATION AND BENEFITS)						
Gerente - Manager	P/M	R\$ 9.000 - R\$ 15.000	R\$ 11.000 - R\$ 15.000			8,3%
	G	R\$ 13.600 - R\$ 22.000	R\$ 15.000 - R\$ 23.500			8,2%
Coordenador/Especialista - Coordinator/Specialist	P/M	R\$ 7.000 - R\$ 9.500	R\$ 7.500 - R\$ 10.000			6,1%
	G	R\$ 8.050 - R\$ 14.000	R\$ 8.500 - R\$ 14.500			4,3%
Analista - Analyst	P/M	R\$ 4.500 - R\$ 7.000	R\$ 5.000 - R\$ 7.000			4,4%
	G	R\$ 5.850 - R\$ 9.300	R\$ 6.500 - R\$ 9.500			5,6%
TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO/RECRUTAMENTO E SELEÇÃO (TRAINING/RECRUITMENT)						
Gerente - Manager	P/M	R\$ 8.500 - R\$ 15.000	R\$ 8.600 - R\$ 15.000			0,4%
	G	R\$ 12.000 - R\$ 23.000	R\$ 12.100 - R\$ 23.000			0,3%
Coordenador/Especialista - Coordinator/Specialist	P/M	R\$ 5.500 - R\$ 8.500	R\$ 5.600 - R\$ 8.500			0,7%
	G	R\$ 7.500 - R\$ 13.000	R\$ 7.600 - R\$ 13.000			0,5%
Analista - Analyst	P/M	R\$ 3.525 - R\$ 5.700	R\$ 3.600 - R\$ 5.700			0,8%
	G	R\$ 5.600 - R\$ 8.200	R\$ 5.700 - R\$ 8.200			0,7%
ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL (PAYROLL)						
Gerente - Manager	P/M	R\$ 8.000 - R\$ 10.500	R\$ 8.100 - R\$ 10.500			0,5%
	G	R\$ 10.850 - R\$ 18.500	R\$ 10.900 - R\$ 18.500			0,2%
Coordenador/Especialista - Coordinator/Specialist	P/M	R\$ 5.500 - R\$ 7.500	R\$ 5.600 - R\$ 7.500			0,8%
	G	R\$ 7.200 - R\$ 11.500	R\$ 7.300 - R\$ 11.500			0,5%
Analista - Analyst	P/M	R\$ 3.500 - R\$ 6.000	R\$ 3.600 - R\$ 6.000			1,1%
	G	R\$ 5.050 - R\$ 7.500	R\$ 5.500 - R\$ 7.500			3,6%
BUSINESS PARTNER (BUSINESS PARTNER)						
Gerente - Manager	P/M	R\$ - - R\$ -	R\$ - - R\$ -			-
	G	R\$ 13.000 - R\$ 28.000	R\$ 13.100 - R\$ 28.000			0,2%
Coordenador/Especialista - Coordinator/Specialist	P/M	R\$ 6.550 - R\$ 9.500	R\$ 6.600 - R\$ 9.500			0,3%
	G	R\$ 9.000 - R\$ 13.500	R\$ 9.100 - R\$ 13.500			0,4%
Analista - Analyst	P/M	R\$ 4.000 - R\$ 7.000	R\$ 4.100 - R\$ 7.000			0,9%
	G	R\$ 6.000 - R\$ 9.000	R\$ 6.100 - R\$ 9.000			0,7%

* Divisão baseada em faturamento - P/M: até R\$ 500 milhões; G: acima de R\$ 500 milhões.



SEGUROS

NOVAS ESTRUTURAS E MAIOR FISCALIZAÇÃO EXIGIRÃO MAIS ESPECIALIZAÇÃO DO SETOR

As estruturas de seguros, historicamente vinculadas aos bancos, passam por uma transformação. Grandes fundos enxergaram no mercado securitário uma oportunidade de investimento em produtos mais rentáveis, como ramos elementares, riscos de engenharia e responsabilidade civil, gerando uma movimentação interessante no setor.

Essas novas empresas têm um perfil semelhante ao das instituições financeiras e demandam profissionais com características muito similares, principalmente no quesito orientação para resultado. No médio e no longo prazo, elas deverão absorver boa parte da mão de obra egressa dos bancos.

A comercialização de seguros on-line ainda é um tema polêmico. Entretanto, essa será uma evolução natural do setor e todos precisarão se adaptar. As plataformas de e-commerce continuarão crescendo e abrindo espaço para novas carreiras.

A nova estrutura da Susep, que criou a diretoria de conduta com foco em aprimorar a fiscalização das práticas das seguradoras e corretores de seguros com os consumidores, exigirá ainda mais atenção das empresas e profissionais no relacionamento com o cliente. Por isso, áreas correlatas, como Ouvidoria, continuarão em alta e seus profissionais valorizados.

Outro ponto de atenção é a Circular 521, que traz, entre outros temas, normativas relacionadas a riscos. Haverá um período de adequação importante e a demanda por profissionais da área pode sofrer um aquecimento, especialmente quando ações de fiscalização para o cumprimento das normas tornarem-se mais intensas.

Tendências



OPORTUNIDADES

Startups
E-commerce



DEMANDA

Ramos elementares



O QUE É VALORIZADO

Inglês
Perfil empreendedor

SALÁRIO EM SEGUROS

Cargo	2016	2017	%
FINANÇAS (FINANCE)			
CFO - CFO	R\$ 25.000 - R\$ 50.000	R\$ 26.000 - R\$ 50.000	1,3%
Controller - Controller	R\$ 13.000 - R\$ 22.000	R\$ 14.000 - R\$ 24.000	8,6%
Coordenador - Coordinator	R\$ 8.500 - R\$ 11.000	R\$ 9.000 - R\$ 12.000	7,7%
Analista - Analyst	R\$ 4.500 - R\$ 8.500	R\$ 5.000 - R\$ 9.000	7,7%
SUBSCRIÇÃO/TÉCNICO (UNDERWRITER)			
Diretor - Director	R\$ 17.000 - R\$ 30.000	R\$ 17.500 - R\$ 33.500	8,5%
Gerente - Manager	R\$ 9.000 - R\$ 22.000	R\$ 9.500 - R\$ 22.000	1,6%
Coordenador - Coordinator	R\$ 7.000 - R\$ 15.000	R\$ 7.500 - R\$ 15.000	2,3%
Analista - Analyst	R\$ 4.200 - R\$ 10.000	R\$ 4.500 - R\$ 10.000	2,1%
COMERCIAL (SALES)			
Diretor - Sales Director	R\$ 22.000 - R\$ 40.000	R\$ 22.500 - R\$ 40.000	0,8%
Gerente - Sales Manager	R\$ 8.000 - R\$ 18.000	R\$ 8.500 - R\$ 18.000	1,9%
Executivo de Contas - Key Account	R\$ 5.000 - R\$ 10.000	R\$ 5.500 - R\$ 10.000	3,3%
ATUARIAL (ACTUARIAL)			
Diretor - Director	R\$ 17.000 - R\$ 30.000	R\$ 17.500 - R\$ 33.500	8,5%
Gerente - Manager	R\$ 8.500 - R\$ 20.000	R\$ 9.000 - R\$ 20.000	1,8%
Coordenador - Coordinator	R\$ 7.000 - R\$ 13.000	R\$ 7.500 - R\$ 13.000	2,5%
Analista - Analyst	R\$ 5.200 - R\$ 8.500	R\$ 5.500 - R\$ 8.500	2,2%
PRODUTOS (PRODUCT)			
Diretor - Director	R\$ 17.000 - R\$ 31.000	R\$ 17.500 - R\$ 31.000	1,0%
Gerente - Manager	R\$ 7.200 - R\$ 22.000	R\$ 7.500 - R\$ 22.000	1,0%
Coordenador - Coordinator	R\$ 6.500 - R\$ 18.000	R\$ 7.000 - R\$ 18.000	2,0%
Analista - Analyst	R\$ 5.300 - R\$ 10.000	R\$ 5.500 - R\$ 10.000	1,3%

SALÁRIO EM SEGUROS

Cargo	2016	2017	%
RESSEGUROS (REINSURANCE)			
Diretor - Director	R\$ 20.000 - R\$ 35.000	R\$ 20.500 - R\$ 35.000	0,9%
Gerente - Manager	R\$ 11.200 - R\$ 30.000	R\$ 12.500 - R\$ 30.000	3,2%
Coordenador - Coordinator	R\$ 8.500 - R\$ 12.000	R\$ 9.000 - R\$ 12.000	2,4%
Analista - Analyst	R\$ 5.000 - R\$ 8.000	R\$ 5.500 - R\$ 8.000	3,9%
SINISTROS (CLAIMS)			
Diretor - Director	R\$ 20.000 - R\$ 35.000	R\$ 20.500 - R\$ 35.000	0,9%
Gerente - Manager	R\$ 10.000 - R\$ 17.000	R\$ 10.500 - R\$ 17.000	1,9%
Coordenador - Coordinator	R\$ 8.500 - R\$ 12.000	R\$ 9.000 - R\$ 12.000	2,4%
Analista - Analyst	R\$ 4.500 - R\$ 7.000	R\$ 5.000 - R\$ 7.000	4,4%
CRÉDITO E RISCOS (CREDIT AND RISK)			
Diretor - Director	R\$ 24.000 - R\$ 40.000	R\$ 25.000 - R\$ 42.000	4,7%
Gerente - Manager	R\$ 15.000 - R\$ 25.000	R\$ 15.500 - R\$ 27.000	6,3%
Coordenador - Coordinator	R\$ 11.000 - R\$ 16.000	R\$ 11.500 - R\$ 17.000	5,6%
Analista - Analyst	R\$ 4.500 - R\$ 11.000	R\$ 5.000 - R\$ 11.500	6,5%

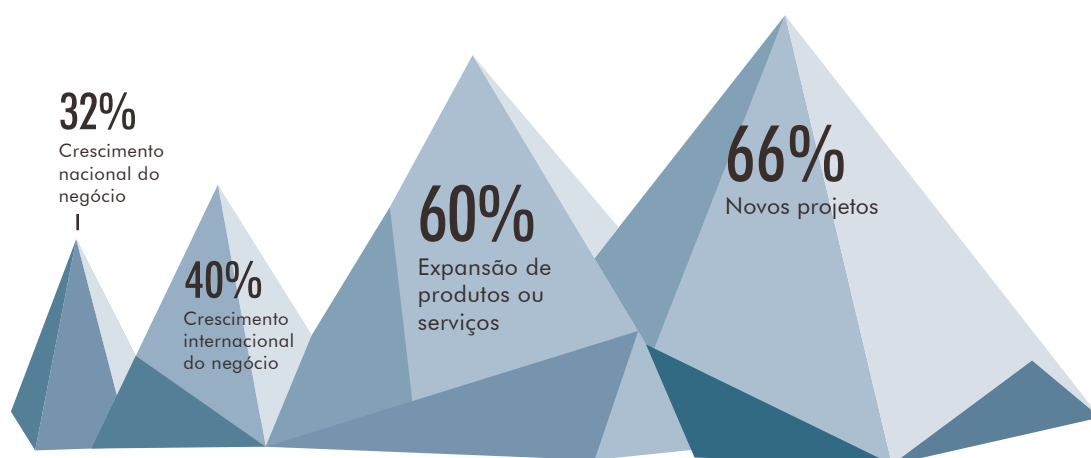


TECNOLOGIA

HABILIDADES COMPORTAMENTAIS E VISÃO DE NEGÓCIO SÃO OS QUESITOS MAIS DEMANDADOS EM TI

Independentemente do ramo de atuação, a tecnologia é a responsável pela transformação dos negócios. As empresas terão que, cada vez mais, investir em recursos tecnológicos para manterem-se competitivas. Dessa forma, a área de tecnologia deixa de ser vista somente como suporte para ser projetada à posição estratégica e abrir espaço para profissionais qualificados.

RAZÕES PARA AUMENTAR O NÚMERO DE PROFISSIONAIS EM TECNOLOGIA



Fonte: Pesquisa da Robert Half com 100 CIOs brasileiros. Múltiplas respostas foram permitidas. Apresentamos as quatro mais votadas.

O avanço para a esfera virtual é constante e definitivo, o que trará boas oportunidades para os que têm afinidade com o mundo digital. Os setores de varejo, bens de consumo e serviços têm investido fortemente para criar plataformas de e-commerce, mobile e aplicativos. O crescimento das Fintechs também aumentará a procura por profissionais.

A demanda é por um profissional híbrido, que seja capaz de programar em qualquer linguagem, principalmente IOS e Android. Chamado de full-stack, o perfil é buscado também para cargos mais operacionais. Atualmente, é preciso ser um profissional mais completo. Perde mercado quem souber programar, mas não tiver visão de negócio.

Os Devops estão bem cotados nas startups, onde são valorizados por entender linguagens de programação alinhada à estrutura.

Em infraestrutura, a migração da rede física para a nuvem é uma forte tendência, que gera economia e traz eficiência e retorno rápido para a companhia. Gradualmente, mais empresas farão essa transição e demandarão profissionais especializados.

As companhias que atuam de forma 100% digital, que possuem um e-commerce forte ou ainda que lidam com um grande volume de dados (Big Data), desejam profissionais que mesclam conhecimentos de TI com estatística para conseguirem traduzir os dados de negócio em informações estratégicas para a tomada de decisão.

TRÊS PRINCIPAIS BENEFÍCIOS E DESAFIOS NO USO DE SOLUÇÕES DE BIG DATA

Benefícios

Informações estratégicas para a tomada de decisão

Melhor visão dos processos operacionais

Redução dos custos operacionais

1

2

3

Desafios

Proteção da informação

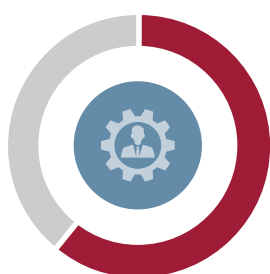
Custos elevados de implantação

Recursos Humanos

Fonte: Pesquisa da Robert Half com 100 CIOs brasileiros.

De maneira geral, os CIOs consideram muito desafiador encontrar um profissional qualificado, que seja capaz de unir conhecimento técnico, habilidades comportamentais adequadas e visão de negócio.

ONDE É MAIS DIFÍCIL ENCONTRAR PROFISSIONAIS QUALIFICADOS



61%

Desenvolvimento
de softwares



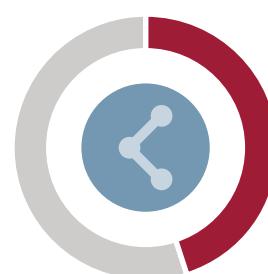
47%

Segurança



46%

Aplicações



45%

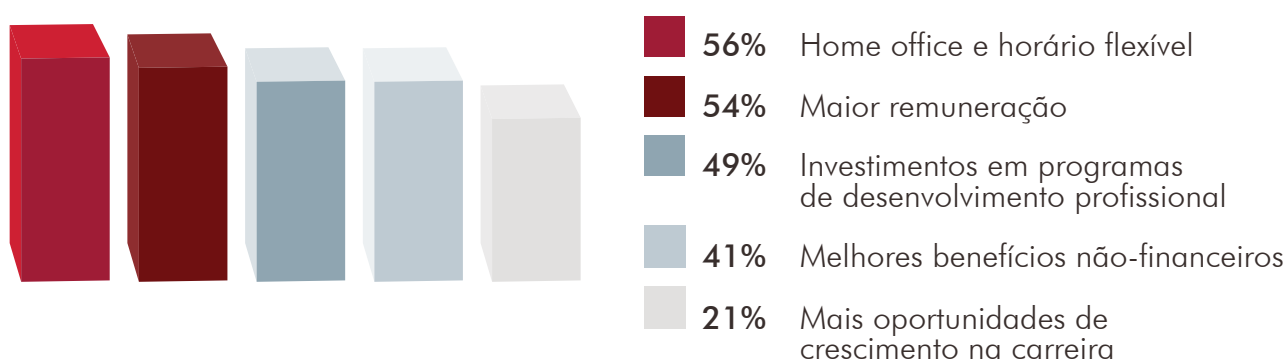
Rede

Fonte: Pesquisa da Robert Half com 100 CIOs brasileiros. Múltiplas respostas foram permitidas. Apresentamos as quatro mais votadas.

MOTIVAÇÃO

Um bom profissional de TI não é conquistado somente por um pacote de remuneração composto por um bom salário e benefícios. O que realmente atrai esse candidato é o desafio que ele terá pela frente, as oportunidades de trabalhar com novas linguagens e tecnologias e o quanto a empresa está disposta a inovar.

ESTRATÉGIAS PARA RETENÇÃO DE TALENTOS



Fonte: Pesquisa da Robert Half com 100 CIOs brasileiros. Múltiplas respostas foram permitidas. Apresentamos as cinco mais votadas.

SOLUÇÕES FLEXÍVEIS

Os avanços tecnológicos acontecem em velocidade muito mais rápida do que a maioria das empresas consegue acompanhar. Seja por demandas internas, ajustes de processos e sistemas, seja por questões externas, como novas regulamentações, nem sempre as organizações têm tempo e equipe disponível para essas tarefas. A solução encontrada pelos gestores de TI foi a utilização de profissionais de projetos: mão de obra altamente especializada, comprometida, com disponibilidade de início imediato e cumprimento dos prazos estabelecidos.

Em segurança da informação, por exemplo, 34% dos CIOs* afirmam que pretendem expandir as posições destinadas a profissionais temporários. Na Robert Half, houve um aumento consistente na demanda para desenvolvedores IOS e Android, Gerentes de Projetos, Analistas de Negócio e Cloud.

78% dos CIOs pretendem contratar profissionais temporários nos próximos 12 meses*.

* Pesquisa da Robert Half com 100 CIOs brasileiros realizada no primeiro semestre de 2016.

Tendências



OPORTUNIDADES

Empresas mobile e web

Start ups em geral

Fintechs

Varejo



DEMANDA

Gerente de projetos

Gerente de tecnologia
voltado à inovação

Devops

Consultor funcional

Analista de negócios

Analista de suporte



O QUE É VALORIZADO

Experiência sólida

Inglês

Perfil mais interativo

Relacionamento interpessoal

SALÁRIOS EM TECNOLOGIA

Cargo	2016	2017	%
GERÊNCIA (MANAGEMENT)			
Diretor de TI/CIO - CIO	R\$ 25.000 - R\$ 55.000	R\$ 23.750 - R\$ 52.250	-5,0%
Diretor de Tecnologia/CTO - CTO	R\$ 15.000 - R\$ 40.000	R\$ 17.250 - R\$ 46.000	15,0%
Diretor de Segurança/CSO - CSO	R\$ 20.000 - R\$ 30.000	R\$ 20.100 - R\$ 30.000	0,2%
Superintendente de TI - IT VP	R\$ 17.000 - R\$ 30.000	R\$ 17.100 - R\$ 30.000	0,2%
Gerente de TI - IT Manager	R\$ 12.000 - R\$ 25.000	R\$ 12.100 - R\$ 25.000	0,3%
Coordenador de TI - IT Coordinator	R\$ 8.000 - R\$ 13.000	R\$ 8.100 - R\$ 13.000	0,5%

APLICAÇÕES/INTEGRAÇÃO DE SISTEMAS (APPLICATION, CONSULTING, SYSTEM INTEGRATION) (A)

Gerente - Manager	R\$ 11.100 - R\$ 25.000	R\$ 11.200 - R\$ 25.000	0,3%
Coordenador - Coordinator	R\$ 8.600 - R\$ 16.000	R\$ 8.700 - R\$ 16.000	0,4%
Gerente de Projetos - Project Manager	R\$ 9.000 - R\$ 17.000	R\$ 8.820 - R\$ 17.000	-0,7%
Analista de Sistemas - Systems Analyst	R\$ 3.100 - R\$ 12.000	R\$ 3.200 - R\$ 12.000	0,7%
Arquiteto de Aplicações - Applications Architect	R\$ 12.000 - R\$ 18.000	R\$ 12.360 - R\$ 18.540	3,0%
Analista de Negócios - Business Analyst	R\$ 4.100 - R\$ 13.000	R\$ 4.000 - R\$ 12.610	-2,9%
Analista de Programador/Desenvolvedor - Developer/Programmer Analyst	R\$ 3.500 - R\$ 10.000	R\$ 3.500 - R\$ 10.200	1,5%
Consultor ERP - ERP Consultant	R\$ 4.000 - R\$ 17.000	R\$ 3.600 - R\$ 15.300	-10,0%
Analista de testes - Quality assurance analyst	R\$ 3.000 - R\$ 8.000	R\$ 3.100 - R\$ 8.000	0,9%

BIG DATA (BIG DATA) (B)

Engenheiro de Big Data - Big Data Engineer	R\$ 15.000 - R\$ 35.000	R\$ 15.000 - R\$ 40.000	10,0%
Gerente de Big Data - Big Data Manager	R\$ 8.000 - R\$ 18.000	R\$ 10.000 - R\$ 20.000	15,4%
Administrador de Big Data - Big Data Administrator	R\$ 6.000 - R\$ 13.000	R\$ 6.100 - R\$ 13.000	0,5%
Arquiteto de Dados - Data Architect	R\$ 8.000 - R\$ 18.000	R\$ 8.160 - R\$ 18.360	2,0%
Cientista de Dados - Data Scientist	R\$ 12.000 - R\$ 25.000	R\$ 12.000 - R\$ 28.000	8,1%
Analista de BI - Business Intelligence Analyst	R\$ 6.000 - R\$ 13.000	R\$ 6.600 - R\$ 14.300	10,0%

(A) Aos salários pode ser acrescentado o percentual abaixo, de acordo com as habilidades específicas:

AJAX (Asynchronous JavaScript e XML) development..... 6%	Java EE/J2EE development 8%
Business Objects..... 6%	LAMP (Linux, Apache, MySQL e Perl/PHP/Python) 8%
C# development..... 8%	.NET development 8%
C++ development..... 5%	PHP development..... 8%
Hyperion 6%	SAP development 6%
Java development..... 9%	SharePoint 9%

(B) Aos salários pode ser acrescentado o percentual abaixo, de acordo com as habilidades específicas:

ETL 6%	Oracle database..... 7%
Microsoft SQL Server database..... 10%	

SALÁRIOS EM TECNOLOGIA

Cargo	2016	2017	%
SEGURANÇA (SECURITY) (C)			
Gerente de Segurança da Informação - <i>Security Information Manager</i>	R\$ 15.000 - R\$ 22.000	R\$ 15.100 - R\$ 22.000	0,3%
Analista de Segurança - <i>Security Analyst</i>	R\$ 3.000 - R\$ 12.000	R\$ 3.100 - R\$ 12.000	0,7%
Analista de Continuidade de Negócio - <i>Business Continuity Analyst</i>	R\$ 7.000 - R\$ 12.000	R\$ 7.140 - R\$ 12.240	2,0%
Auditor de IT - <i>IT Auditor</i>	R\$ 4.000 - R\$ 20.000	R\$ 4.200 - R\$ 21.000	5,0%
DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARE (SOFTWARE DEVELOPMENT) (D)			
Gerente de Produto - <i>Product Manager</i>	R\$ 8.000 - R\$ 15.000	R\$ 8.000 - R\$ 20.000	21,7%
Engenheiro de Software - <i>Software Engineer</i>	R\$ 9.000 - R\$ 18.000	R\$ 9.270 - R\$ 18.540	3,0%
Desenvolvedor de Software - <i>Software Developer</i>	R\$ 3.100 - R\$ 8.000	R\$ 3.255 - R\$ 11.000	28,4%
Desenvolvedor Mobile - <i>Mobile Applications Developer</i>	R\$ 7.000 - R\$ 12.000	R\$ 7.000 - R\$ 14.040	10,7%
SUPORTE TÉCNICO/HELP DESK (HELP DESK) (E)			
Gerente de Infraestrutura - <i>Infrastructure Manager</i>	R\$ 8.000 - R\$ 20.000	R\$ 8.100 - R\$ 20.000	0,4%
Analista de Suporte Desktop - <i>Desktop Support Analyst</i>	R\$ 1.500 - R\$ 6.500	R\$ 1.500 - R\$ 7.000	6,3%
Help Desk Nível 3	R\$ 3.000 - R\$ 6.000	R\$ 3.100 - R\$ 6.000	1,1%
Help Desk Nível 2	R\$ 2.000 - R\$ 4.000	R\$ 2.000 - R\$ 4.500	8,3%
Help Desk Nível 1	R\$ 1.000 - R\$ 2.000	R\$ 1.100 - R\$ 2.000	3,3%

(C) Aos salários pode ser acrescentado o percentual abaixo, de acordo com as habilidades específicas:

Certified Information System Security Professional (CISSP) . 6%	Cisco network administration..... 9%
Check Point Firewall administration 7%	Linux/Unix administration 8%

(D) Aos salários pode ser acrescentado o percentual abaixo, de acordo com as habilidades específicas:

ASP development 5%	Java development..... 9%
C# development..... 8%	Java EE/J2EE development 8%
C++ development 5%	.NET development 8%
DCOM/COM/ActiveX development 5%	PHP development..... 8%
Hadoop 7%	Web services development..... 8%

(E) Aos salários pode ser acrescentado o percentual abaixo, de acordo com as habilidades específicas:

Basis administration 5%	Linux/Unix administration 8%
Cisco network administration..... 9%	Virtualization 8%
HDI certifications 5%	Windows 7 5%

SALÁRIOS EM TECNOLOGIA

Cargo	2016	2017	%
DESENVOLVIMENTO WEB (WEB DEVELOPMENT) (F)			
Desenvolvedor Web - <i>Web Developer</i>	R\$ 5.000 - R\$ 14.000	R\$ 5.250 - R\$ 14.700	5,0%
Desenvolvedor Web Front-end - <i>Front-end Web Developer</i>	R\$ 5.000 - R\$ 10.000	R\$ 5.100 - R\$ 10.000	0,7%
Web Designer	R\$ 3.000 - R\$ 7.000	R\$ 3.100 - R\$ 7.000	1,0%
REDES/TELECOMUNICAÇÕES (NETWORK/TELECOMMUNICATIONS) (G)			
Gerente de Telecomunicações - <i>Telecommunications Manager</i>	R\$ 9.000 - R\$ 16.000	R\$ 9.100 - R\$ 16.000	0,4%
Engenheiro/Arquiteto de Redes - <i>Engineer/Architect Network</i>	R\$ 9.000 - R\$ 18.000	R\$ 9.450 - R\$ 18.900	5,0%
Administrador de Redes - <i>Network Administrator</i>	R\$ 4.000 - R\$ 8.000	R\$ 4.100 - R\$ 8.000	0,8%

(F) Aos salários pode ser acrescentado o percentual abaixo, de acordo com as habilidades específicas:

AJAX (Asynchronous JavaScript e XML) development.....	6%	.NET development	8%
ASP development	5%	PHP development.....	8%
C# development.....	8%	Python.....	6%
ColdFusion development	4%	Ruby on Rails	6%
Content management system (CMS).....	5%	SharePoint	9%
DCOM/COM/ActiveX development	8%	Virtualization	8%
LAMP (Linux, Apache, MySQL e Perl/PHP/Python)	8%	Web services development.....	8%

(G) Aos salários pode ser acrescentado o percentual abaixo, de acordo com as habilidades específicas:

Cisco network administration.....	9%	Voice over Internet Protocol (VoIP) administration	5%
Linux/Unix administration	8%	Windows 7	5%



VENDAS E MARKETING

O GRANDE DESAFIO DOS PROFISSIONAIS SERÁ GERAR DEMANDA SEM MEXER NO PREÇO

O desafio do profissional de vendas para 2017 será provar que é capaz de gerar novas oportunidades em um cenário não muito favorável. O perfil consultivo, até então valorizado pelas empresas, precisa ser atualizado e em sua nova versão deve estar presente a habilidade de desbravar - o profissional precisa avançar fronteiras e conquistar novos mercados. O perfil *hunter* (caçador) é o mais valorizado. Apenas uma boa carteira de clientes não será suficiente para os profissionais de venda garantirem um lugar no mercado, porque as empresas precisam ir além. Mas não a todo custo! O grande objetivo será gerar demanda sem mexer no preço. Conquistarão esse espaço aqueles com perfil analítico, profundo conhecimento técnico, visão estratégica e excelente comunicação.

Oportunidades interessantes podem surgir em setores que estão um pouco mais resistentes à crise, como agronegócio e alimentos. Ao contrário de outros segmentos, esses não apresentam achatamento salarial e há espaço para boas negociações salariais. Porém, as empresas são mais criteriosas nas exigências. Em geral, é pedido que o profissional tenha uma formação de primeira linha, fluência em inglês e profundo conhecimento técnico, uma vez que este tipo de venda tem um perfil mais consultivo.

Também há vagas na área de equipamentos médicos. Seja para novas posições, em situações de expansão de mercado, seja para preenchimento de cargos já existentes ou substituições, o setor tem demandado pessoas para seu departamento comercial, oferecendo um pacote competitivo de remuneração.

O departamento de vendas externas continuará em alta, uma vez que a previsão dos analistas é de que o dólar se mantenha em patamares elevados em 2017. Para explorar mais oportunidades, as estruturas das áreas estão passando por reformulações e seus executivos acumulando mais regiões sob sua responsabilidade. Ter disponibilidade para viagens é fundamental.

CONTRATE O MELHOR

Para contratar um bom profissional de vendas, é preciso atentar-se ao pacote de benefícios. A meritocracia é muito valorizada por esse candidato, desde que as metas estabelecidas sejam realmente factíveis. Para mostrar que é possível atingir o bônus projetado, as empresas poderiam, no momento da entrevista, apresentar os resultados anteriores. Isso seria um estímulo real e palpável para o candidato. A oferta de carro para função também é um item que influencia diretamente na decisão.

A área de marketing passa por uma profunda transformação. A imagem de “departamento que só gasta” precisa dar lugar àquela que contribui de forma efetiva para os resultados financeiros. É exigido cada vez mais que o profissional seja capaz de medir os resultados de suas ações (ROI). Assim, ter um bom conhecimento em ferramentas de mensuração torna-se uma vantagem estratégica no processo de seleção, bem como o perfil mais generalista, já que o acúmulo de funções é uma realidade que veio para ficar.

Segue em destaque a carreira de trade marketing. Por estar muito conectada com a atividade comercial e ter uma influência importante no faturamento, a posição continua com forte demanda. O setor de bens de consumo, com foco em produtos de alto giro e baixo valor agregado, recruta profissionais para treinamento em ponto de venda e desenvolvimento de parcerias estratégicas com os distribuidores.

O relacionamento com o consumidor em múltiplas plataformas (omnichannel) ganha força e pede profissionais capazes de criarem estratégias on-line e off-line. Posições que mesclam habilidades de marketing e conhecimento de tecnologia também continuarão em alta.

Tendências



OPORTUNIDADES

Agronegócio
Alimentos
Serviços
Tecnologia
Health care B2B
Farmacêutico
Bens de consumo



DEMANDA

Key account
Gerente de vendas
Trade marketing
Consultor comercial



O QUE É VALORIZADO

Inglês
Visão 360 graus do negócio
Boa comunicação
Perfil analítico
Liderança

SALÁRIOS EM VENDAS E MARKETING

Cargo / Tamanho da Companhia*		2016	2017	%
Gerente Geral - <i>Managing Director</i>	P/M	R\$ 25.000 - R\$ 60.000	R\$ 26.000 - R\$ 60.000	1,2%
	G	R\$ 45.000 - R\$ 100.000	R\$ 46.000 - R\$ 100.000	0,7%

VENDAS (SALES)

Diretor Comercial - <i>Sales Director</i>	P/M	R\$ 18.000 - R\$ 40.000	R\$ 21.000 - R\$ 40.000	5,2%
	G	R\$ 20.000 - R\$ 55.000	R\$ 22.000 - R\$ 55.000	2,7%
Gerente Nacional de Vendas - <i>National Sales Manager**</i>	P/M	R\$ 14.000 - R\$ 27.000	R\$ 15.000 - R\$ 27.000	2,4%
	G	R\$ 16.000 - R\$ 30.000	R\$ 17.000 - R\$ 30.000	2,2%
Gerente Regional de Vendas - <i>Regional Sales Manager**</i>	P/M	R\$ 9.500 - R\$ 20.000	R\$ 10.000 - R\$ 20.000	1,7%
	G	R\$ 12.000 - R\$ 26.000	R\$ 12.100 - R\$ 26.000	0,3%
Key Account Manager - <i>Key Account Manager</i>	P/M	R\$ 10.000 - R\$ 17.000	R\$ 10.500 - R\$ 17.000	1,9%
	G	R\$ 12.000 - R\$ 20.000	R\$ 12.500 - R\$ 20.000	1,6%
Supervisor de Vendas - <i>Sales Supervisor**</i>	P/M	R\$ 6.000 - R\$ 8.000	R\$ 6.500 - R\$ 8.500	7,1%
	G	R\$ 5.500 - R\$ 12.000	R\$ 6.000 - R\$ 12.000	2,9%
Executivo de Vendas/Key Account - <i>Sales Executive/Key account</i>	P/M	R\$ 4.500 - R\$ 13.000	R\$ 4.600 - R\$ 13.000	0,6%
	G	R\$ 5.000 - R\$ 15.000	R\$ 5.100 - R\$ 15.000	0,5%

MARKETING (MARKETING)

Diretor de Marketing - <i>Marketing Director</i>	P/M	R\$ 20.000 - R\$ 30.000	R\$ 20.100 - R\$ 30.000	0,2%
	G	R\$ 22.000 - R\$ 45.000	R\$ 22.100 - R\$ 45.000	0,2%
Gerente de Marketing - <i>Marketing Manager</i>	P/M	R\$ 8.000 - R\$ 20.000	R\$ 8.100 - R\$ 20.000	0,4%
	G	R\$ 9.500 - R\$ 25.000	R\$ 9.600 - R\$ 25.000	0,3%
Gerente de Inteligência de Mercado/ Gerente de Planejamento Estratégico - <i>Business Intelligence/Strategic Planning Manager</i>	P/M	R\$ 10.500 - R\$ 17.000	R\$ 12.000 - R\$ 17.000	5,5%
	G	R\$ 12.500 - R\$ 25.000	R\$ 13.000 - R\$ 25.000	1,3%
Gerente de Trade Marketing - <i>Trade Marketing Manager</i>	P/M	R\$ 9.000 - R\$ 16.000	R\$ 10.000 - R\$ 16.000	4,0%
	G	R\$ 11.000 - R\$ 20.000	R\$ 12.000 - R\$ 20.000	3,2%
Gerente de Produto - <i>Product Manager</i>	P/M	R\$ 7.500 - R\$ 15.000	R\$ 7.600 - R\$ 15.000	0,4%
	G	R\$ 7.500 - R\$ 20.000	R\$ 8.000 - R\$ 20.000	1,8%
Coordenador de Marketing/Comunicação - <i>Marketing/Communications Coordinator</i>	P/M	R\$ 5.500 - R\$ 10.000	R\$ 6.000 - R\$ 10.000	3,2%
	G	R\$ 6.500 - R\$ 12.000	R\$ 7.000 - R\$ 12.000	2,7%
Coordenador de Comunicação - <i>Communications Coordinator</i>	P/M	R\$ 4.500 - R\$ 8.000	R\$ 5.100 - R\$ 8.500	8,8%
	G	R\$ 5.500 - R\$ 9.000	R\$ 6.500 - R\$ 9.500	10,3%
Analista de Marketing/Comunicação - <i>Marketing/Communications Analyst</i>	P/M	R\$ 3.500 - R\$ 6.000	R\$ 3.700 - R\$ 6.000	2,1%
	G	R\$ 4.000 - R\$ 7.000	R\$ 4.500 - R\$ 7.000	4,6%

* Divisão baseada em faturamento - P/M: até R\$ 500 milhões; G: acima de R\$ 500 milhões

** Não inclui variável

O CHECKLIST DO RECRUTAMENTO

10 PASSOS BÁSICOS

Recrutar profissionais de alta performance para a sua equipe continuará sendo desafiador em 2017. Os mais talentosos também serão os mais demandados e a disputa por eles será acirrada. Seu sucesso vai depender de um processo de recrutamento e seleção bem estruturado. A partir da nossa experiência, listamos 10 passos que podem ser cruciais para o êxito dessa tarefa.

1

Defina qual modelo de contratação você precisa para a vaga em aberto ou nova posição. Nem todas as funções demandam um profissional com dedicação exclusiva em tempo integral.

2

Elabore o job description que atenda às necessidades da área. Leve em consideração conhecimentos técnicos e habilidades comportamentais essenciais para a posição.

3

Defina uma faixa salarial competitiva, de acordo com a praticada no mercado, e deixe alguma margem de manobra para uma eventual negociação.

4

Agende conversas pessoais com os finalistas. Otimize os encontros convidando mais de um entrevistador por etapa.

5

Cheque pessoalmente as referências com profissionais que já trabalharam com o candidato.

6

Use critérios consistentes para fazer sua escolha final.

7

Recorra a uma consultoria de recrutamento para ter certeza de que fez a melhor escolha.

8

Não demore para fazer a oferta final. Um bom profissional é disputado no mercado e seu concorrente pode ser mais rápido que você.

9

Oriente o candidato sobre como ele deve se desligar da atual empresa, caso esteja trabalhando.

10

Acertada a contratação, defina uma data de início que não deixe o profissional esperando ou o permita aceitar uma contraproposta.



Para mais conselhos sobre processo de recrutamento acesse nosso blog: roberthalf.com.br/blog.

A VILÃ DAS OPORTUNIDADES

Não há dúvida: a saída de um profissional de destaque mexe com qualquer equipe. Para evitar que isso aconteça, muitos gestores lançam mão da contraproposta como forma de reter o talento. No entanto, ao utilizar esse recurso, o líder pode perder uma oportunidade de evolução do time.

A contraproposta nada mais é do que uma alternativa emergencial de retenção. A maioria das pessoas que a aceitam sai da companhia pouco tempo depois, seja por vontade própria, seja por corte de pessoal.

Se o funcionário pede demissão, é porque ele está de algum modo infeliz e mantê-lo na equipe pode acabar contaminando os demais membros. Números maiores na conta bancária podem até motivar temporariamente, mas logo a insatisfação voltará e novamente ele procurará novas oportunidades.

Por outro lado, a saída de um profissional pode abrir espaço para que outras pessoas se destaquem e subam mais um degrau na carreira. Essa pode ser a chance para descobrir novos talentos, com habilidades diferenciadas, capazes de levar o time a patamares ainda mais elevados.

Para quem pediu demissão, a situação é mesma. Em geral, há outros motivos além da remuneração que o fizeram buscar um novo emprego. Se aceitou uma nova oferta, siga em frente. Manter-se no mesmo lugar não é criar uma oportunidade e sim perdê-la.

SOBRE A ROBERT HALF

A Robert Half é a primeira e maior empresa de recrutamento especializado no mundo. Fundada em 1948, a empresa opera no Brasil selecionando profissionais temporários e permanentes nas áreas de finanças, contabilidade, mercado financeiro, seguros, engenharia, tecnologia, jurídico, recursos humanos, marketing e vendas e cargos de alta gestão. Ao todo são 325 escritórios na América do Norte, Europa, Ásia, América do Sul e Oceania. Em 2016, a Robert Half foi novamente nomeada pela Fortune como uma das Empresas Mais Admiradas do Mundo. Somos a empresa de recrutamento mais bem classificada e estamos presentes no ranking há 17 anos.

SÃO PAULO

Av. Cardoso de Melo, 1184 – 11º andar
CEP 04548-004
+55 11 3382-0100

CAMPINAS

Rodovia Anhanguera, Km 90 – Piso Térreo, Bloco D
Condomínio Swiss Park Office
CEP 13049-253
+55 19 2514-8100

RIO DE JANEIRO

Praia de Botafogo, 440 – 3º andar
CEP 22250-040
+55 21 3523-0100

BELO HORIZONTE

Rua dos Inconfidentes, 911 – 9º andar – Sala 902
CEP 30140-120
+55 31 3194-0100

roberthalf.com.br

