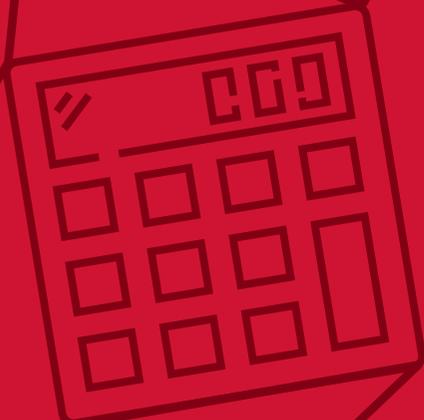




rh

GUIA SALARIAL 2020



Visite roberthalf.com.br/contato e
encontre o escritório mais perto de você.

CONTEÚDO

4

Mensagem do Diretor

12

Finanças e Contabilidade

44

Tecnologia

76

Executive Search

6

Tendências de
Recrutamento

20

Mercado Financeiro

54

Vendas e Marketing

78

Projetos Especializados

10

Sobre o novo Guia
Salarial

28

Seguros

60

Recursos Humanos

82

Estudos e Pesquisas

11

Como usar as novas
tabelas salariais

36

Engenharia

66

Jurídico

84

Sobre a Robert Half



MENSAGEM DO DIRETOR

A Transformação Digital e os frequentes avanços da tecnologia em todas as áreas e indústrias têm aumentado a competitividade das empresas, a disputa por vagas de trabalho e a exigência do aprendizado contínuo. Aos profissionais, fica o alerta de cuidarem também das habilidades comportamentais e de participarem proativamente de grupos de trabalho, buscando agregar mais valor para a função que executam, a área, os negócios e a empresa, além, é claro, de se manterem atualizados quanto às tendências em tecnologia. As companhias, por sua vez, precisam manter constante atenção ao surgimento de oportunidades de automação da operação e adoção de novas soluções tecnológicas, sem esquecer, no entanto, de focar em seu principal ativo: as pessoas.

Um tema que deve definitivamente ser absorvido pela cultura de empresas, líderes e demais profissionais é a diversidade. É crescente o número de companhias preocupadas em ter um ambiente mais inclusivo, dando um importante passo rumo à erradicação de qualquer tipo de rejeição social, seja em razão de classe, gênero, etnia, deficiência, religião ou outras questões que servem de gatilho para o preconceito e a intolerância. É importante ter em mente que não se trata de uma questão de priorizar determinados grupos de pessoas, mas considerar as habilidades de qualquer profissional acima de suas escolhas

peçoais ou características. Neste cenário, perde muito espaço quem não está aberto a aderir a esse novo momento, independentemente do nível hierárquico que ocupe.

Além disso, com muitas movimentações laterais acontecendo, é fundamental que os gestores se preocupem ainda mais com pessoas, incluindo a oferta de oportunidades de desenvolvimento profissional e de pacotes de benefícios atraentes, bem como ações de bem-estar, qualidade de vida e garantia de tratamento equânime a todos. Isso porque os candidatos querem mais do que salários.

Em geral, o ano de 2020 será de retomada lenta, mas contínua. E, com o mercado mais exigente, raros serão os casos de grandes saltos salariais, mas boas oportunidades existem, principalmente para aqueles que valorizam e praticam o planejamento, seja na carreira, na estruturação da equipe ou nos negócios!

Boa leitura!

Fernando Mantovani

Diretor Geral



As pessoas são o principal ativo de uma organização. Assim, proporcionar um ambiente inclusivo e diverso, focar na motivação e engajamento dos colaboradores e encarar o processo de recrutamento como estratégico é essencial não só para os negócios, mas também para a atração e retenção dos melhores talentos.



— Fernando Mantovani, Diretor Geral

TENDÊNCIAS DE RECRUTAMENTO

Não há dúvidas de que as empresas com mais chances de sucesso são aquelas que estruturam suas equipes com profissionais inovadores, críticos, abertos a novas formas de trabalho e dispostos a aprender, se preparar e se adaptar às novas tecnologias. Porém, o que preocupa é que, em comparação com cinco anos atrás, quase metade dos líderes entrevistados pela Robert Half (48%) acredita que está significativamente mais desafiador encontrar profissionais qualificados. E a expectativa de muitos deles é de que, até 2024, esse grau de dificuldade se mantenha elevado.



O líder deve ser o primeiro a motivar a equipe a acompanhar as mudanças do mercado. Assim os empregadores se mantêm mais competitivos e elevam o engajamento e a retenção dos colaboradores.

— Maria Sartori, Diretora Associada



Redobre a atenção ao processo de recrutamento

Tendo em vista a dificuldade atual e futura para encontrar talentos no mercado, os empregadores devem, mais do que nunca, entender o recrutamento como uma estratégia do negócio. A recomendação é redobrar a atenção em todas as etapas, começando pela definição do briefing da vaga. É preciso que os líderes, em conjunto com o RH, definam as habilidades necessárias para o cargo e, entre elas, identifiquem as que são primordiais para ganhar em agilidade no recrutamento. Tenha em mente que processos longos e burocráticos refletem diretamente na imagem da sua empresa diante dos candidatos, principalmente nos de gerações mais jovens. Neste caso, para ter processos mais ágeis, sem deixar de ser completos ou perder candidatos para a concorrência, considere a realização de etapas condensadas, além de buscar o apoio de uma consultoria especializada como a Robert Half para o preenchimento de posições-chave.

Avanço da tecnologia influencia na busca por talentos

De acordo com pesquisa da Robert Half, 81% dos líderes afirmam que o avanço da tecnologia tem dificultado a busca por mão de obra qualificada. Entre os motivos, está o fato de que as mudanças são rápidas e as atualizações dos profissionais, muitas vezes, não acontecem na mesma velocidade, principalmente porque elas dependem da proatividade de cada um. Por razões óbvias de necessidades específicas da operação, a área de tecnologia é a mais impactada com essa carência. Na sequência,

sofrem com a escassez de mão de obra qualificada as áreas de Finanças e Contabilidade, Engenharia, Vendas e Marketing e Recursos Humanos.

Incentive o seu time a ver valor na tecnologia

Infelizmente, ainda há profissionais que enxergam a tecnologia como uma ameaça a seus empregos e um entrave na rotina de trabalho. Porém, há líderes que garantem que as soluções tecnológicas beneficiaram o time com: aumento da produtividade (opinião de 62% dos entrevistados); melhora na comunicação com os clientes (53%); elevação na eficiência, gerando equilíbrio entre vida pessoal e profissional (53%); expansão das habilidades (51%); melhora na colaboração entre departamentos e colegas (49%) e liberação de tempo para ações mais estratégicas (43%). Considerando essas informações, o líder deve ser o primeiro a motivar a equipe a acompanhar as mudanças do mercado. Com essa atitude, os empregadores têm a oportunidade de se manter mais competitivos diante da concorrência e elevar o engajamento e a retenção dos colaboradores mais adaptáveis.

Hora de rever a estrutura do time

Independentemente de os profissionais e empregadores estarem conscientes e preparados, a Era Digital já se instalou no mundo, com Inteligência Artificial e automação, entre outras novidades, e não há chances de reversão deste cenário.

O QUE QUEREM OS CANDIDATOS?

Profissionais querem saber para onde vão

Ao participarem de um processo seletivo, além do salário, os profissionais valorizam a possibilidade de crescimento dentro das organizações para as quais estão se candidatando. Além disso, eles estão de olho no pacote de benefícios e, também, nos valores e propósito da empresa.

Possibilidade de crescimento



Pacote de benefícios



Valores e propósito da empresa



Nota: As demais respostas somam os 23% restantes

*Pesquisa da Robert Half com 384 executivos responsáveis por contratações em suas empresas

Porém, quase metade dos líderes entrevistados (42%) afirma que a principal barreira para a equipe se adaptar às novas tecnologias tem sido a resistência às mudanças. Dessa forma, para fazer com que seu negócio evolua, é fundamental mapear, o quanto antes, quais profissionais têm mais dificuldades de adaptação e, entre eles, identificar os que estão dispostos a se atualizar e aqueles que, por serem resistentes, necessitam ser substituídos. A tendência é de que, até 2022, as habilidades mais demandadas na contratação de profissionais sejam: visão de negócio (opinião de 51% dos líderes), pensamento estratégico (48%), liderança (48%) e capacidade de adaptação (42%).

Não faça contraproposta

É preocupante saber que apenas 1% dos empregadores entrevistados pela Robert Half afirma não fazer contraproposta para reter um profissional. As estatísticas mostram que, após alguns meses, o profissional retido volta a se abrir para oportunidades do mercado. Isso porque, quando decidem aceitar outra oportunidade, em geral, os colaboradores estão desmotivados por questões que vão além do salário, como poucas oportunidades de crescimento, clima organizacional ruim, função pouco desafiadora, relacionamento pouco amigável com o gestor ou benefícios inadequados. Em resumo: a contraproposta resolve um problema imediato, mas é uma péssima decisão a longo prazo.

Aposte em equipes mistas

A maioria dos empregadores entrevistados pela Robert Half (90%) demonstra algum nível de preocupação com o impacto que a saída dos profissionais baby boomers terá sobre o conjunto de habilidades disponíveis na empresa. Por essa razão, mais da metade dos líderes (59%) tem optado por formar equipes com diferentes gerações e, assim, garantir que o conhecimento não se perca caso algum membro se aposente. Além disso, a diversidade de profissionais em um mesmo grupo sempre gera projetos, ideias e soluções mais inovadoras e “fora da caixa”.

Projetos Especializados em prol da eficiência da operação

Mais da metade dos líderes entrevistados pela Robert Half (52%) considera contratar consultores especializados para garantir que suas equipes possuam habilidades necessárias para tirar proveito das novas tecnologias. Aqui na Robert Half, a área de Projetos Especializados está plenamente capacitada para oferecer todo o apoio necessário às empresas, desde a definição das suas necessidades até a entrega dos resultados, no menor tempo possível (mais detalhes sobre a área de Projetos Especializados da Robert Half na página 78). Entre os benefícios citados por quem já utilizou o serviço estão: aumento da produtividade (opinião de 53% dos entrevistados), projetos concluídos no prazo (49%) e legado de conhecimento deixado para a equipe (48%).



Os empregadores devem, mais do que nunca, entender o recrutamento como uma estratégia do negócio. Processos longos e burocráticos refletem diretamente na imagem da sua empresa diante dos candidatos.

— Lucas Nogueira, Diretor Associado



SOBRE O NOVO GUIA SALARIAL

O Guia Salarial da Robert Half é uma das mais respeitadas fontes de informação sobre remuneração e tendências de recrutamento para auxiliar empresas e profissionais a tomarem as melhores decisões.

Nele você encontra:

- Tendências de recrutamento
- Profissões e habilidades mais demandadas em todas as divisões de atuação da Robert Half
- Tabela salarial de diferentes áreas e centenas de cargos

O que há de diferente no Guia Salarial de 2020?

Com mais de uma década de história no Brasil, o Guia Salarial de 2020 vem com uma novidade. As tabelas salariais, que antes apresentavam as remunerações mínimas e máximas para cada posição, foram substituídas por percentis.

O objetivo da mudança é, além de fornecer um material ainda mais completo, atender a um pedido de empregadores e candidatos a emprego à procura de informações salariais mais detalhadas. Esses quartis são determinados pelo nível de qualificação e experiência do candidato, bem como pela complexidade de seu cargo. Ao fornecer uma visão salarial mais abrangente para todas as funções, essa nova abordagem facilita a comparação salarial e ajuda gerentes de contratação e candidatos na tomada de decisão.

Accesse roberthalf.com.br/blog
para mais conteúdo sobre salários.

COMO USAR AS NOVAS TABELAS SALARIAIS

Para ajudá-lo a determinar a remuneração das novas contratações, publicamos os salários de centenas de cargos divididos por percentis, conforme definido nesta página. Bônus, benefícios e outras formas de compensação não são contabilizados. Se apropriado, adicione outros incentivos e benefícios que sua organização oferece. A remuneração

é afetada pela demanda do mercado de trabalho por determinada posição, pela negociação individual durante o processo de contratação, por mérito ou promoção. Para obter mais orientações sobre o Guia Salarial e outras dúvidas sobre processos seletivos, entre em contato com um especialista da Robert Half.

Muitos fatores podem afetar os níveis de remuneração. Alguns dos mais comuns são:

25°

Nível de experiência: Menor que a típica
Habilidades e conhecimentos: Necessidade de desenvolvimento
Complexidade do trabalho, indústria/setor: A posição pode ser em uma área e/ou segmento com baixa competição por talentos ou em uma organização ou departamento menor ou menos complexo

50°

Nível de experiência: Experiência média
Habilidades e conhecimentos: Habilidades necessárias para atender às exigências da vaga
Complexidade do trabalho, indústria/setor: A posição pode ser de complexidade média ou em uma indústria onde a competição por talentos é moderada

75°

Nível de experiência: Mais experiência que a típica
Habilidades e conhecimentos: Forte conjunto de habilidades e pode incluir especializações e certificações
Complexidade do trabalho, indústria/setor: A posição pode ser bastante complexa ou em um setor razoavelmente competitivo

95°

Nível de experiência: Experiência significativa e altamente relevante
Habilidades e conhecimentos: Alta especialização, incluindo certificações. Conjunto de habilidades difícil de encontrar
Complexidade do trabalho, indústria/setor: A posição é mais complexa ou estratégica; em uma indústria competitiva com grande demanda por talentos

CARGO	Tamanho da Companhia	PERCENTIS			
		25°	50°	75°	95°
Executivos	P/M	22.050	27.500	33.950	48.550
	G	48.100	60.000	74.100	90.000



FINANÇAS E CONTABILIDADE

A retomada é realidade e demanda uma equipe afinada

O ano de 2020 será a confirmação da retomada das áreas de Finanças e Contabilidade, que vêm de uma curva sequencial de evoluções desde 2017. Isso acontece porque muitas empresas, que aguardavam as decisões políticas para direcionar os seus investimentos, agora estão diante de um cenário mais concreto para colocar os planos em ação. Terão destaque as empresas que tiverem equipes mais bem estruturadas e adotarem soluções tecnológicas, vistas como importante diferencial competitivo. Hoje, empresas de diferentes portes e segmentos estão implementando sistemas de business intelligence (BI) nas áreas de Finanças e Contabilidade, com o objetivo de reduzir erros, ser ágil na tomada de decisões, ter capacidade para olhar a operação por ângulos diferentes e fazer projeções mais precisas, entre outras necessidades.

A liderança não técnica

Com a confirmação da retomada do mercado, o perfil de gestão será peça fundamental para a retenção de talentos. E o desafio não será fácil; afinal, o salário não está mais no topo da lista de

prioridades dos profissionais. A nova geração se sente engajada quando faz parte de projetos significativos e tem oportunidade de influenciar nas decisões do negócio. Pensando nisso, é papel do gestor oferecer as orientações necessárias à equipe, auxiliar no desenvolvimento dos profissionais e criar oportunidades para que eles se exponham e se sintam parte da empresa.

Não basta ser o guardião dos números, é preciso influenciar no negócio

Em Finanças e Contabilidade, o profissional focado em cortar custos e prezar pela rentabilidade da companhia agora também precisa propor ações que alavanquem o faturamento da empresa. Os empregadores buscam por profissionais multidisciplinares, com sólida base técnica, que entendam o fluxo dos processos e sejam muito conectados às tendências tecnológicas, para poderem agregar valor para o negócio. Soma-se a isso a necessidade de ampla visão da operação e o perfil *Business Partner*. O mercado não quer alguém que seja só Contábil, Fiscal ou Tesoureiro. A visão precisa ser macro. A ideia é ter um colaborador que auxilie nesse período de transição, de controles manuais para a automatização, e proponha ações que efetivamente agreguem resultados para a companhia. Por isso, os profissionais devem estar preparados para serem críticos nas apurações dos dados e

gerarem informações qualitativas com velocidade. A atenção ao desenvolvimento desse perfil mais consultivo deve ser aderida, principalmente pelos profissionais das áreas Contábil e Fiscal, que ainda tendem a ser vistos como muito operacionais. Fluência no idioma inglês deve ser o objetivo de todos. Observa-se também o crescimento da valorização dos profissionais responsáveis pelo Planejamento Financeiro, reconhecidos por serem pró-business, fazerem as precificações e auxiliarem a empresa na geração de novas receitas e projetos.



Com a confirmação da retomada do mercado, o perfil de gestão será peça fundamental para a retenção de talentos. E o desafio não será fácil; afinal, o salário não está mais no topo da lista de prioridades dos profissionais.

— Marcela Esteves, Gerente de Recrutamento





POSIÇÕES EM DESTAQUE

- Planejamento Financeiro (*)
- Auditoria/Compliance (*)
- Finanças Corporativas (*)

(*) Todos os níveis

HABILIDADES MAIS DEMANDADAS

- Visão estratégica
- Boa comunicação
- Dinamismo
- Capacidade de influenciar
- Domínio do idioma inglês
- Visão do negócio
- Orientação a resultados
- Perfil multidisciplinar

FINANÇAS E CONTABILIDADE

TABELA SALARIAL

FINANÇAS E CONTABILIDADE

	CARGO (JOB TITLE)	Tamanho da Companhia*	PERCENTIS			
			25°	50°	75°	95°
Executivos <i>Executives</i>	Diretor Financeiro <i>Finance Director (CFO)</i>	P/M	22.050	27.500	33.950	48.550
		G	48.100	60.000	74.100	90.000
	Controller <i>Controller</i>	P/M	14.450	18.000	22.250	31.800
		G	22.050	27.500	33.950	48.550
	Gerente de Auditoria <i>Audit Manager</i>	G	18.450	23.000	28.400	40.600
		P/M	4.500	6.000	7.500	9.500
	Auditor <i>Auditor</i>	G	6.500	9.500	13.000	15.000
		P/M	11.000	13.750	17.000	24.300
Contábil/Fiscal <i>Accounting/Tax</i>	Gerente Contábil/Fiscal <i>Accounting/Tax Manager</i>	G	16.450	20.500	25.350	36.200
		P/M	7.400	9.250	11.450	14.800
	Coordenador Contábil/Fiscal <i>Accounting/Tax Coordinator</i>	G	9.600	12.000	14.850	17.000
		P/M	5.000	6.500	7.700	9.000
	Analista Contábil/Fiscal Sênior <i>Senior Accounting/Tax Analyst</i>	G	7.000	8.500	9.500	11.000

**FINANÇAS E
CONTABILIDADE**

	CARGO (JOB TITLE)	Tamanho da Companhia*	25°	50°	75°	95°
Contábil/Fiscal Accounting/Tax	Analista Contábil/Fiscal Pleno <i>Accounting/Tax Analyst</i>	P/M	3.850	4.500	5.700	6.800
		G	4.650	5.500	6.600	7.500
	Analista Contábil/Fiscal Júnior <i>Junior Accounting/Tax Analyst</i>	P/M	2.600	3.250	3.750	4.300
		G	3.100	3.700	4.200	5.000
Planejamento Financeiro/ Controladoria Financial Planning	Gerente de Planejamento Financeiro/Controladoria <i>Financial Planning/ Controlling Manager</i>	P/M	13.650	17.000	21.000	30.000
		G	18.850	23.500	29.000	41.500
	Coordenador de Planejamento/Controladoria <i>Financial Planning/ Controlling Coordinator</i>	P/M	8.000	10.000	12.350	15.500
		G	10.000	12.500	15.450	18.000
	Analista de Planejamento/ Controladoria Sênior <i>Senior Financial Planning/ Controlling Analyst</i>	P/M	6.000	7.200	8.500	9.700
		G	7.500	9.000	10.500	12.000
	Analista de Planejamento/ Controladoria Pleno <i>Financial Planning/Controlling Analyst</i>	P/M	4.000	4.800	5.600	6.800
		G	5.000	6.000	6.800	7.300
	Analista de Planejamento/ Controladoria Júnior <i>Junior Financial Planning/ Controlling Analyst</i>	P/M	2.800	3.300	3.800	4.200
		G	3.300	4.000	4.600	5.200

**FINANÇAS E
CONTABILIDADE**

		Tamanho da Companhia*	25°	50°	75°	95°
Finanças Corporativas** Corporate Finance	Gerente de Finanças Corporativas <i>Corporate Finance Manager</i>	P/M	13.250	16.500	20.400	29.150
		G	18.450	23.000	28.400	40.600
	Coordenador de Finanças Corporativas <i>Corporate Finance Coordinator</i>	P/M	8.000	10.000	12.350	15.500
		G	10.000	12.500	15.450	18.000
	Analista de Finanças Corporativas Sênior <i>Senior Corporate Finance Analyst</i>	P/M	7.000	8.000	9.000	10.000
		G	8.000	9.600	11.500	14.000
	Analista de Finanças Corporativas Pleno <i>Corporate Finance Analyst</i>	P/M	5.300	6.000	6.800	8.100
		G	6.000	6.700	7.600	9.000
	Analista de Finanças Corporativas Júnior <i>Junior Corporate Finance Analyst</i>	P/M	3.300	3.800	4.300	5.000
		G	3.600	4.300	4.600	5.700
Tesouraria/ Financeiro Treasury	Gerente de Tesouraria/Financeiro <i>Treasury/Financial Manager</i>	P/M	10.000	12.500	15.450	22.050
		G	15.050	18.750	23.150	33.100
	Coordenador de Tesouraria/Financeiro <i>Treasury/Financial Coordinator</i>	P/M	6.800	8.500	10.500	14.000
		G	8.800	11.000	13.600	16.500
	Analista de Tesouraria/Financeiro Sênior <i>Senior Treasury/Financial Analyst</i>	P/M	5.300	6.100	6.700	7.500
		G	6.300	7.300	8.200	9.400
	Analista de Tesouraria/Financeiro Pleno <i>Treasury/Financial Analyst</i>	P/M	3.800	4.300	4.900	5.500
		G	4.800	5.300	6.000	6.600
	Analista de Tesouraria/Financeiro Júnior <i>Junior Treasury/Financial Analyst</i>	P/M	2.500	3.000	3.400	3.900
		G	3.100	3.700	4.200	4.700

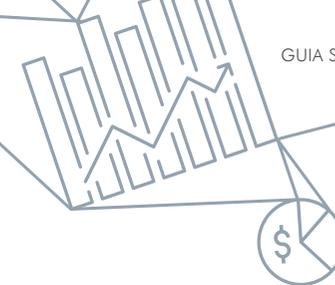
*Divisão baseada em faturamento - P/M: até R\$ 500 milhões; G: acima de R\$ 500 milhões

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



Visite roberthalf.com.br e conheça nossas soluções de recrutamento e alocação de mão de obra especializada.

MERCADO FINANCEIRO



A concretização dos investimentos

Com a definição do cenário político, o ano de 2019 foi marcado pelo aquecimento no Mercado Financeiro e as expectativas seguem positivas para 2020, seja em bancos, boutiques ou *fintechs*. O momento, porém, requer um olhar cuidadoso para reavaliar a estrutura da equipe, identificando profissionais que precisam ser movimentados, os que merecem atenção quanto ao desenvolvimento e capacitação e os que, porventura, precisam ser substituídos em decorrência de baixa performance, falta de aderência aos valores da organização ou ao momento digital do mercado. É preciso ter senso de urgência nesse quesito. Isso vale, inclusive, para instituições estrangeiras que identifiquem alguma dificuldade quanto ao entendimento da cultura do mercado brasileiro.

Bancos seguem aquecidos

Em 2020, o foco dos bancos seguirá direcionado para o desenvolvimento dos negócios, com grande demanda por profissionais que ocupam postos comerciais de *front office*, capazes de contribuir com uma visão estratégica da

operação, como *RM Corporate* e *RM Private*. Esse movimento, consequentemente, avança as contratações no *back office*. Permanece, também, grande a atenção dos bancos nas áreas regulatórias que, devido aos escândalos políticos e econômicos do País, ganhou importância vitalícia.

Cresce a procura por Boutiques

Muito focadas em projetos de *M&A* e *Venture Capital*, as boutiques ficaram um pouco desaquecidas nos últimos dois anos, devido à baixa de conclusões de operações no Brasil. Porém, a expectativa é de que, a partir de 2020, o apetite comercial por fusões e aquisições volte a movimentar o mercado. O novo momento deve impactar positivamente na contratação de analistas de investimentos, responsáveis por indicar os negócios mais rentáveis, de forma que as áreas comerciais das boutiques consigam originar acordos de *M&A* de alta performance e, de fato, concretizar os negócios sob constante vigília por parte do Banco Central.

Inovação e foco no cliente

No Brasil, existem mais de 490 Fintechs, de acordo com dados da Associação Brasileira de *Startups*, o que contribui bastante

para a crescente demanda de profissionais focados em Inovação Digital, Experiência do Usuário (*UX*) e Experiência do Cliente (*CX*). Nesse contexto, a valorização é pelos especialistas que, além do conhecimento técnico, sejam arrojados, se mantenham em constante processo de aprendizagem e tenham alta capacidade de transformar os desejos e as necessidades dos clientes em uma experiência digital que agregue valor para a vida deles e rentabilidade para o negócio.

Demanda x Oferta de profissionais

O reaquecimento do mercado tende a elevar o poder de escolha do candidato. Há casos de profissionais participando simultaneamente de cerca de cinco processos seletivos. Por essa razão, é vital que as empresas invistam em um processo seletivo robusto, porém enxuto, promovendo um cruzamento entre as reais necessidades da companhia – local e matriz, quando for o caso –, o momento do mercado e as particularidades do perfil do candidato. Aos profissionais, a orientação é ingressar apenas em processos de organizações com as quais tenham afinidade com a cultura e com o projeto que será desenvolvido. Não é bem vista pelos empregadores a ação de escolher uma oportunidade apenas observando questões financeiras.



É vital que as empresas invistam em um processo seletivo robusto, porém enxuto, promovendo um cruzamento entre as reais necessidades da companhia, o momento do mercado e as particularidades do perfil do candidato.



— Ana Carla Guimarães, Gerente de Recrutamento

POSIÇÕES EM DESTAQUE

- Gerente de Auditoria e *Compliance*
- Gerente Comercial (*corporate* e *private*)
- Gerente de Crédito e Riscos
- *User* e *Customer Experience*
- Gerente de Inovação Digital
- Analista de Investimentos
- Analista de Auditoria e *Compliance*
- Analista de Crédito e Riscos

HABILIDADES MAIS DEMANDADAS

- Habilidade de transformar o tecnológico em ação digital
- Boa comunicação
- Visão estratégica
- Senso de dono
- Perfil inovador
- Domínio do idioma inglês

MERCADO FINANCEIRO

TABELA SALARIAL

MERCADO
FINANCEIRO

		PERCENTIS			
		25°	50°	75°	95°
	CARGO (JOB TITLE)				
Sales Trader (FX, Derivatives, Equity)	Diretor Geral <i>Managing Director</i>	46.750	57.750	68.150	83.750
	Diretor <i>Director</i>	28.050	34.650	40.900	50.250
	Vice-presidente ou Gerente <i>Vice president</i>	20.400	25.200	29.750	38.500
	Associado <i>Associate</i>	12.950	16.000	18.900	23.200
	Analista <i>Analyst</i>	7.650	9.450	11.150	13.700
Trader (FX, Derivatives, Equity)	Diretor Geral <i>Managing Director</i>	43.800	54.050	63.800	78.400
	Diretor <i>Director</i>	27.800	34.350	40.500	19.800
	Vice-presidente ou Gerente <i>Vice president</i>	20.400	25.200	29.750	36.550
	Associado <i>Associate</i>	12.000	14.800	17.450	21.450
	Analista <i>Analyst</i>	8.900	11.000	13.000	15.950

MERCADO
FINANCEIRO

	CARGO (JOB TITLE)	25°	50°	75°	95°
Gerente de Portfólio <i>Portfolio Manager</i>	Gestor de Renda Variável <i>Portfolio Manager Variable Income</i>	22.250	27.500	32.450	39.850
	Gestor de Renda Fixa <i>Portfolio Manager Fixed Income</i>	22.250	27.500	32.450	39.850
Equity Research (Buy/Sell Side)	Diretor de Análise <i>Head of Research</i>	25.850	31.900	37.650	46.250
	Analista <i>Researcher</i>	12.450	15.400	18.150	25.000
Fusões e Aquisições <i>M&A</i>	Diretor Geral <i>Managing Director</i>	41.450	51.200	60.450	74.250
	Diretor <i>Director</i>	30.600	37.800	44.600	54.800
	Vice-presidente ou Gerente <i>Vice president</i>	20.400	25.200	29.750	36.550
	Associado <i>Associate</i>	16.550	20.450	24.150	29.700
	Analista <i>Analyst</i>	10.600	13.100	15.450	19.000
ECM/DCM/ Project Finance/ Structure Finance	Diretor Geral <i>Managing Director</i>	39.650	49.000	57.850	68.000
	Diretor <i>Director</i>	27.800	34.350	40.550	49.800
	Vice-presidente ou Gerente <i>Vice president</i>	20.350	25.100	29.600	36.400
	Associado <i>Associate</i>	15.000	18.500	21.850	26.800
	Analista <i>Analyst</i>	9.700	12.000	14.150	17.400

**MERCADO
FINANCEIRO**

	CARGO (JOB TITLE)	25°	50°	75°	95°
Crédito e Risco <i>Credit and Risk</i>	Diretor Geral <i>Managing Director/CRO</i>	38.850	48.000	56.650	69.600
	Diretor <i>Director</i>	30.950	38.200	45.100	55.400
	Vice-presidente ou Gerente <i>Vice president</i>	20.150	24.900	29.400	36.100
	Associado <i>Associate</i>	15.500	19.150	22.650	27.800
	Analista <i>Analyst</i>	10.100	12.500	14.550	18.100
Compliance/Auditoria/ Controles Internos <i>Compliance/Audit</i>	Diretor Geral <i>Managing Director</i>	33.900	41.900	49.450	60.750
	Diretor <i>Director</i>	22.400	27.650	32.650	40.100
	Vice-presidente ou Gerente <i>Vice president</i>	18.150	22.400	26.450	32.500
	Associado <i>Associate</i>	13.450	16.600	19.600	24.050
	Analista <i>Analyst</i>	9.900	12.200	14.400	17.700
Finanças <i>Finance</i>	Diretor Geral <i>Managing Director/CFO</i>	43.050	53.200	62.800	72.500
	Diretor <i>Director</i>	24.300	30.000	35.400	43.500
	Vice-presidente ou Gerente <i>Vice president</i>	17.150	21.200	25.050	30.750
	Associado <i>Associate</i>	12.450	15.400	18.150	22.350
	Analista <i>Analyst</i>	7.700	9.500	11.200	13.750

**MERCADO
FINANCEIRO**

	CARGO (JOB TITLE)	25°	50°	75°	95°
Comercial <i>Relationship Manager</i>	Gerente Geral <i>Head</i>	33.250	41.100	48.500	59.600
	Gerente Corporate <i>RM Corporate</i>	22.250	27.500	32.450	39.850
	Gerente Middle <i>RM Middle</i>	12.950	16.000	18.900	23.200
	Gerente Private <i>RM Private</i>	16.350	20.200	23.850	29.300
	Gerente Institucional <i>RM FI</i>	13.350	16.500	19.450	23.950
Operações <i>Operations</i>	Diretor Geral <i>Managing Director/COO</i>	40.800	50.400	59.500	73.100
	Diretor <i>Director</i>	26.750	33.050	39.000	47.950
	Vice-presidente ou Gerente <i>Vice president</i>	18.700	23.100	27.250	33.500
	Associado <i>Associate</i>	13.450	16.600	19.600	24.070
	Analista <i>Analyst</i>	7.650	9.450	11.150	13.700
Inovação Digital <i>Digital Innovation - Fintech</i>	Diretor <i>Director</i>	28.350	35.000	41.300	50.750
	Gerente <i>Manager</i>	18.200	22.500	26.550	32.650
	Coordenador <i>Coordinator</i>	12.550	15.500	18.300	22.450
	Analista <i>Analyst</i>	7.300	9.000	10.650	13.050



SEGUROS

É preciso digitalizar para ganhar competitividade

O setor de Seguros sempre foi visto como um ambiente muito conservador, mas, pouco a pouco, vem se reinventando graças ao viés tecnológico trazido pelas *Insurtechs*. A questão é que, comparado ao mercado maduro da Europa e dos Estados Unidos, que tem mais de 40 anos, no Brasil ainda somos muito jovens tecnologicamente falando. Somente isso já justifica a necessidade de aceleração em termos de adequação e reinvenção para nos aproximarmos de mercados mais consolidados. Agora, se considerarmos o momento digital vivido pelo mundo, a urgência de atualização se mostra ainda maior.

O profissional ideal

As organizações mais maduras da cadeia do setor de Seguros sempre tiveram a preocupação de formar equipes com profissionais empenhados na própria qualificação, incluindo formação acadêmica, informações de *benchmarking*, educação continuada e fluência num segundo idioma. Agora, a demanda é por aqueles que, somado a isso, também tenham no currículo conhecimentos relacionados às tendências em soluções de tecnologia que agreguem valor ao negócio. Para estes, há

oportunidades interessantes em duas áreas novas e muito promissoras: Inovação Digital e Experiência do Cliente (CX). Tudo para elevar a experiência do cliente e aumentar as chances de fidelização ao produto ou serviço.



Mesmo com o mercado de Seguros sinalizando há tempos a lacuna entre a qualidade da mão de obra disponível e o desejo das empresas na composição das equipes, segue alta a carência por profissionais qualificados para atuar nessa nova Era Digital.

— Alexandre Attauah, Gerente Sênior de Recrutamento



Atenção às sobreposições de cadeiras

Mesmo com o mercado de Seguros sinalizando há tempos a lacuna entre a qualidade da mão de obra disponível e o desejo das empresas na composição das equipes, segue alta a carência por profissionais qualificados para atuar nessa nova Era Digital. O cenário é um alerta para que os gestores sejam os primeiros

a buscar aperfeiçoamento e novos conhecimentos. Dessa forma, será mais fácil liderar pelo exemplo e inspirar a equipe a evoluir. Porém, independentemente do nível hierárquico ocupado, assumir a responsabilidade pelo próprio desenvolvimento profissional e se antecipar às demandas do mercado tem sido a principal estratégia daqueles que sobrevivem à sobreposição de cadeiras em momentos de fusão, prática que tem sido recorrente nos últimos anos. Nestes momentos, destacam-se os profissionais com perfil empreendedor, digital e inovador, com visão estratégica e amplo conhecimento do produto comercializado. Também são muito valorizados aqueles capazes de propor soluções que gerem rentabilidade para o negócio.

Insurtechs

No Brasil, o número de startups focadas em seguros, as *Insurtechs*, cresceu de 70 para 210 nos últimos três anos, de acordo com dados da Associação Brasileira de *Startups*. Em geral, elas são criadas para desburocratizar os serviços prestados por grandes seguradoras ou corretores. Em franca expansão, esse modelo de negócio tem sido o responsável pela maior parte das migrações de profissionais do Mercado Financeiro para o setor de Seguros, com grande demanda para os cargos de Especialistas em Inovação Digital.



POSIÇÕES EM DESTAQUE

- Analista de Subscrição (*Underwriter*)
- User e *Customer Experience*
- Gerente de Inovação Digital
- Analista de Produtos
- Gerente Atuarial

HABILIDADES MAIS DEMANDADAS

- Habilidade de transformar o negócio em ação digital
- Boa comunicação
- Visão estratégica
- Perfil inovador
- Domínio do idioma inglês

SEGUROS

TABELA SALARIAL

SEGUROS

		PERCENTIS			
		25°	50°	75°	95°
	CARGO (JOB TITLE)				
Finanças <i>Finance</i>	Diretor Financeiro <i>CFO</i>	31.850	42.500	47.750	64.750
	Controller <i>Controller</i>	15.750	21.000	23.600	32.000
	Coordenador <i>Coordinator</i>	9.050	12.100	13.600	18.450
	Analista <i>Analyst</i>	6.000	8.000	9.000	12.200
Subscrição/Técnico <i>Underwriter</i>	Diretor <i>Director</i>	23.450	31.300	35.150	47.700
	Gerente <i>Manager</i>	13.400	17.850	20.050	27.200
	Coordenador <i>Coordinator</i>	9.250	12.350	13.900	18.850
	Analista <i>Analyst</i>	6.250	8.300	9.350	12.650
Comercial <i>Sales</i>	Diretor <i>Sales Director</i>	25.050	33.400	37.550	50.900
	Gerente <i>Sales Manager</i>	11.300	15.050	16.900	22.950
	Executivo de Contas <i>Key Account</i>	6.650	8.900	10.000	13.550

SEGUROS

	CARGO (JOB TITLE)	25°	50°	75°	95°
Atuarial Actuarial	Diretor <i>Director</i>	22.200	29.600	33.250	45.100
	Gerente <i>Manager</i>	12.075	16.100	18.100	24.550
	Coordenador <i>Coordinator</i>	9.000	11.250	12.650	17.100
	Analista <i>Analyst</i>	7.850	8.100	9.100	12.350
Produtos Product	Diretor <i>Director</i>	19.400	25.900	29.100	39.450
	Gerente <i>Manager</i>	11.750	15.700	17.650	23.900
	Coordenador <i>Coordinator</i>	8.750	11.700	13.150	17.850
	Analista <i>Analyst</i>	6.050	8.100	9.100	12.350
Resseguros Reinsurance	Diretor <i>Director</i>	23.900	31.900	35.850	48.600
	Gerente <i>Manager</i>	17.250	23.000	25.850	35.050
	Coordenador <i>Coordinator</i>	9.900	13.200	14.850	20.100
	Analista <i>Analyst</i>	7.100	8.500	9.550	12.950

SEGUROS

	CARGO (JOB TITLE)	25°	50°	75°	95°
Sinistros Claims	Diretor <i>Director</i>	21.950	29.300	32.950	44.650
	Gerente <i>Manager</i>	11.150	14.900	16.750	22.700
	Coordenador <i>Coordinator</i>	8.750	11.650	13.100	17.750
	Analista <i>Analyst</i>	6.000	8.000	9.000	12.200
Crédito e Riscos Credit and Risk	Diretor <i>Director</i>	27.050	36.100	40.550	55.000
	Gerente <i>Manager</i>	17.300	23.100	25.950	35.200
	Coordenador <i>Coordinator</i>	12.000	16.000	18.000	24.350
	Analista <i>Analyst</i>	6.600	8.800	9.900	13.400
Inovação Digital Digital Innovation - Insurtech	Diretor <i>Director</i>	23.250	31.000	34.850	47.250
	Gerente <i>Manager</i>	15.000	20.000	22.450	30.450
	Coordenador <i>Coordinator</i>	10.850	14.500	16.300	22.050
	Analista <i>Analyst</i>	6.750	9.000	10.100	13.700

Visite roberthalf.com.br/contato e
encontre o escritório mais perto de você.

ENGENHARIA

Retomada com novidades e mais exigência

A expectativa é de que, no ano de 2020, a demanda por profissionais da área de engenharia siga em uma curva de crescimento. Ainda não veremos o aquecimento registrado em 2012, mas tem sido possível observar a abertura de novas vagas e não apenas para engenheiro de vendas e profissionais de aplicação, ambos responsáveis por auxiliar o cliente na escolha do produto ou equipamento mais adequado, além de orientá-lo sobre vantagens, montagem e utilização do item adquirido. Há oportunidades no meio do sistema produtivo, como manutenção, qualidade e planejamento, além, é claro, das áreas de *supply chain* e de compras, que tradicionalmente aparecem em destaque.

Setor de serviços, a bola da vez

Após alguns anos de ensaio, definitivamente a profissionalização chegou ao setor de serviços. Há oportunidades em negócios que tenham relação com a tecnologia, como o e-commerce, e nas áreas médica e odontológica, em especial para cargos ligados a equipamentos e dispositivos médicos (*medical devices*).

Mercado de energia está em alta

O mercado de energia está passando por uma reestruturação completa. Há movimentações tanto na criação de novas vagas quanto para substituição de profissionais que não estão desempenhando suas funções de maneira adequada. Nesse cenário, as maiores demandas são para os cargos de trader, comercial e vendas internas.

Profissionalização também na educação

Desde o começo do segundo semestre de 2019 nota-se o desejo crescente de instituições de ensino e *startups* de tecnologia voltadas ao setor de educação, de diferentes portes e níveis, em se inspirar nas boas práticas da área de Engenharia para ter uma operação mais eficiente e organizada. A ideia é implementar ações de melhoria contínua, e o espaço para sistematização do segmento é imenso. Existe o interesse, por exemplo, em contratar coordenadores pedagógicos focados na organização dos negócios.

Oportunidades no pós-venda

O quesito experiência do cliente está entre as prioridades das empresas ao redor do País. Isso fez com que crescesse a preocupação das companhias com a estruturação de suas equipes de CRM, assistência técnica, manutenção, pós-venda e supervisão de trabalho em campo, aquecendo o mercado para esses profissionais.

A busca pelo melhor candidato

Na área de Engenharia vivem-se tempos de busca incessante pelo candidato ideal. Isso porque os empregadores exigem um perfil profissional cada vez mais aprimorado - tanto técnico quanto comportamental - e não abrem mão desse alto padrão. Enquanto isso, a qualificação de grande parte dos profissionais não tem evoluído na proporção desejada. Dessa forma, a recomendação é que os gestores da área busquem apoio, seja do RH da empresa ou de consultorias de recrutamento, na busca e escolha do melhor profissional. O momento é de atenção para não perder um candidato para a concorrência em virtude de um longo processo seletivo.



Na área de Engenharia vivem-se tempos de busca incessante pelo candidato ideal. Isso porque os empregadores exigem um perfil profissional cada vez mais aprimorado - tanto técnico quanto comportamental - e não abrem mão desse alto padrão.

— Flavia Alencastro, Gerente Sênior de Recrutamento





POSIÇÕES EM DESTAQUE

- Coordenador de *Customer Service*
- Coordenador de Planejamento
- Engenheiro de Aplicação
- Engenheiro de Vendas
- Diretor de Operações
- Gerente de Planta
- Comprador

HABILIDADES MAIS DEMANDADAS

- Bom relacionamento interpessoal
- Conhecimento do negócio
- Orientado a resultados
- Perfil facilitador
- Senso de dono
- Perfil analítico
- Bom comunicador
- Flexibilidade
- *Hands on* (mão na massa)
- Domínio do idioma inglês

ENGENHARIA

TABELA SALARIAL

ENGENHARIA

	CARGO (JOB TITLE)	Tamanho da Companhia*	PERCENTIS			
			25°	50°	75°	95°
Supply Chain Supply Chain	Diretor de Supply Chain <i>Supply Chain Director</i>	P/M	23.250	30.000	37.450	58.700
		G	27.100	35.000	43.700	68.500
	Gerente de Supply Chain <i>Supply Chain Manager</i>	P/M	15.500	20.000	25.000	27.500
		G	19.350	25.000	31.200	34.300
	Gerente de Compras <i>Procurement Manager</i>	P/M	15.500	20.000	25.000	27.500
		G	19.350	25.000	31.200	34.300
	Coordenador de Planejamento <i>S&OP Coordinator</i>	P/M	9.300	13.000	15.000	16.500
		G	11.500	15.000	18.750	20.650
	Gerente de Logística <i>Logistics Manager</i>	P/M	9.300	12.000	15.000	16.500
		G	14.000	18.000	22.500	24.750
	Coordenador de Logística <i>Logistics Coordinator</i>	P/M	7.000	9.000	11.250	12.400
		G	10.050	13.000	16.250	17.900
	Coordenador de Comércio Exterior <i>Foreign Trade Coordinator</i>	P/M	6.200	8.000	10.000	11.000
		G	9.300	12.000	15.000	16.500
	Coordenador de Customer Service <i>Customer Service Coordinator</i>	P/M	6.200	8.000	10.000	11.000
		G	7.750	10.000	12.500	13.750

ENGENHARIA

	CARGO (JOB TITLE)	Tamanho da Companhia*	25°	50°	75°	95°	
Supply Chain Supply Chain	Analista de Customer Service Customer Service Analyst	P/M	2.300	3.000	3.750	4.200	
		G	5.450	7.000	8.750	9.650	
	Comprador Buyer	P/M	3.500	4.500	5.600	6.200	
		G	6.200	8.000	10.000	11.000	
	Analista de Supply Chain Supply Chain Analyst	P/M	3.900	5.000	6.250	6.900	
		G	6.200	8.000	10.000	11.000	
	Analista de Logística Logistic Analyst	P/M	2.350	3.000	3.750	4.200	
		G	4.650	6.000	7.500	8.250	
	Projetos Projects	Gerente de Projetos/PMO Projects Manager	P/M	13.150	17.000	21.250	23.400
			G	17.050	22.000	27.500	30.250
Gerente de Melhoria Contínua Continuous Improvement Manager/Lean		P/M	11.600	15.000	18.750	20.650	
		G	15.500	20.000	25.000	27.500	
Vendas Técnicas Technical Sales	Gerente de Vendas Técnicas Technical Sales Manager	P/M	9.300	12.000	15.000	16.500	
		G	15.500	20.000	25.000	27.500	
	Engenheiro de Aplicação/Vendas Application/Sales Engineer (Key Account)	P/M	3.900	5.000	6.250	6.900	
		G	6.950	9.000	11.250	12.400	
Indústria Industry	Diretor de Engenharia Engineering Director	P/M	19.350	25.000	31.250	48.950	
		G	27.100	35.000	43.700	68.500	
	Gerente de Planta Plant Manager	P/M	11.600	15.000	18.750	20.650	
		G	19.350	25.000	31.250	34.400	

ENGENHARIA

	CARGO (JOB TITLE)	Tamanho da Companhia*	25°	50°	75°	95°
Indústria <i>Industry</i>	Engenheiro de QSMS <i>QSHE Engineer</i>	P/M	6.200	8.000	10.000	11.000
		G	10.050	13.000	16.250	17.900
	Engenheiro de Produção/Processos <i>Production/Process Engineer</i>	P/M	4.650	6.000	7.500	8.250
		G	7.000	9.000	11.250	12.400
Infraestrutura <i>Infrastructure</i>	Gerente de Contratos <i>Contracts Manager</i>	P/M	11.600	15.000	18.750	20.700
		G	19.350	25.000	31.250	34.400
	Gerente de Geral de Obras <i>Construction Manager</i>	P/M	11.600	15.000	18.750	20.700
		G	17.050	22.000	27.500	30.250
	Engenheiro Civil/Infraestrutura <i>Infrastructure/Civil Engineer</i>	P/M	5.050	6.500	8.150	9.000
		G	7.000	9.000	11.250	12.400
	Engenheiro O&M <i>Operations & Maintenance Engineer</i>	P/M	6.600	8.500	10.600	11.700
		G	8.500	11.000	13.750	15.150
	Engenheiro de Projetos <i>Project Engineer</i>	P/M	8.000	9.000	11.250	12.400
		G	9.300	12.000	15.000	16.500
Serviços <i>Services</i>	Diretor de Operações <i>Operations Director</i>	P/M	17.050	22.000	27.500	43.050
		G	27.100	35.000	43.700	68.500
	Coordenador de Manutenção Facilities <i>Maintenance/Facilities Coordinator</i>	P/M	7.750	10.000	12.500	13.750
		G	9.300	12.000	15.000	16.500

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

Visite roberthalf.com.br e saiba como a Robert Half pode ajudá-lo a encontrar os melhores profissionais para sua empresa.



TECNOLOGIA

Quando a tecnologia não anda com o negócio, a empresa fica para trás

A conexão digital e o conceito de inovação já tomaram conta do mundo, e esse cenário não será revertido. Por isso, salvo alguns casos muito específicos, as organizações que excluírem a área de TI das estratégias do negócio não vão prosperar. Isso deixou de ser uma questão de escolha para se tornar um meio de sobrevivência. A realidade aquece o mercado para os profissionais, com destaque para os que estão inseridos no mundo da Metodologia Ágil e buscam conhecimentos por conta própria. Isso se explica pelo fato de que novas tecnologias e linguagens surgem muito antes das necessidades se instalarem nas empresas e os profissionais têm que se pautar no conhecimento teórico adquirido para se destacarem no dia a dia de trabalho.

Na seleção, abandone antigos paradigmas

O gestor que possuir uma vaga em aberto e encontrar um profissional de talento não deve demorar para tomar a decisão. Isso porque tem sido frequente a situação de empresas que perdem um candidato bom para o mercado ao decidirem manter a tradição de procurar por outros perfis que sirvam

de comparação. A regra é: otimize os processos com menos etapas ou fases condensadas, porém com o cuidado de manter a qualidade da seleção. Além disso, na visão do candidato, processos rápidos, eficazes e sem burocracia refletem a agilidade da empresa e parecem mais interessantes e alinhados à atual dinâmica da área de TI.

O que os profissionais anseiam

O profissional que atua em TI está mais preocupado em se sentir conectado ao propósito do negócio do que em ser motivado tradicionalmente por cargo, salário ou benefícios. Ele deseja estar à frente da tecnologia, o que faz com que rejeite propostas de organizações que atuem com linguagens ultrapassadas, independentemente da remuneração oferecida.

Produtividade e automação

Analistas de *Business Intelligence (BI)* estão bastante demandados, em todos os níveis de senioridade. A grande procura se deve ao fato de que as empresas já entenderam que não é possível traçar o rumo dos negócios sem ter dados confiáveis em mãos. A exatidão é cada vez mais necessária para manter a competitividade e o retorno financeiro às empresas em curto, médio e longo prazos, gerando sustentabilidade de crescimento nos negócios.

Transformação Digital x Transformação Cultural

Algumas empresas ainda não entenderam, mas a Transformação Digital está diretamente relacionada à Transformação Cultural da empresa. Ela exige evolução no perfil das pessoas que compõem uma organização e na forma de trabalhar, incluindo Metodologia Ágil, Kanban e Scrum. Se antes, por exemplo, um projeto só demandava reuniões para marcar seu início e fim, hoje a avaliação da mesma ação é fracionada. Ou seja, existe um começo, e a entrega é feita em partes, até a conclusão, com a possibilidade de reavaliar e melhorar a qualidade do trabalho a cada etapa concluída. Todo esse processo está muito conectado à TI, uma vez que há soluções de tecnologia que permitem a gestão da produtividade, garantindo processos mais eficazes, alinhados e curtos. Vale ressaltar que essa transformação cultural deve ser entendida por todas as camadas da empresa, da base à alta diretoria. Outro ponto a ser destacado é que, em muitas delas, a Metodologia Ágil, que teve início em TI, se expande para todas as áreas como método eficaz de aumento de produtividade em geral.



Algumas empresas ainda não entenderam, mas a Transformação Digital está diretamente relacionada à Transformação Cultural da empresa. Ela exige evolução no perfil das pessoas que compõem uma organização e na forma de trabalhar.



— Mariana Horno, Gerente Sênior de Recrutamento

POSIÇÕES DE DESTAQUE

- Gerente de TI
- Desenvolvedor
- Cientista de Dados
- *Chief Technology Officer (CTO)*
- Segurança da Informação (todos os níveis)

HABILIDADES MAIS DEMANDADAS

- Domínio do idioma inglês
- Agilidade
- Foco em resultado
- Visão estratégica
- Boa comunicação
- Capacidade de se atualizar rapidamente

TECNOLOGIA

TABELA SALARIAL

TECNOLOGIA	CARGO (JOB TITLE)	PERCENTIS			
		25°	50°	75°	95°
Gerência Management	CIO <i>Chief Information Officer</i>	27.050	35.000	45.200	55.000
	CTO <i>Chief Technology Officer</i>	24.700	32.000	41.350	50.300
	CSO <i>Chief Security Officer</i>	23.150	30.000	38.750	47.150
	Gerente de TI Generalista <i>IT Manager</i>	15.450	20.000	25.850	31.450
	Gerente de Desenvolvimento <i>Developer Manager</i>	15.450	20.000	25.850	31.450
	Gerente de Sistemas <i>Systems Manager</i>	15.450	20.000	25.850	31.450
	Gerente de Dados <i>Data Manager</i>	17.000	22.000	28.400	34.600
	Gerente de BI <i>Business Intelligence Manager</i>	15.450	20.000	25.850	31.450
	Gerente de Segurança da Informação <i>Information Security Manager</i>	17.000	22.000	28.400	34.600
	Gerente de Infraestrutura <i>Infrastructure Manager</i>	13.900	18.000	23.250	28.300

TECNOLOGIA

	CARGO (JOB TITLE)	25°	50°	75°	95°
Desenvolvimento Development	Desenvolvedor Mobile Sênior <i>Senior Mobile Applications Developer</i>	7.700	10.000	12.950	15.750
	Desenvolvedor Mobile Pleno <i>Mobile Applications Developer</i>	4.650	6.000	7.750	9.450
	Desenvolvedor Mobile Junior <i>Junior Mobile Applications Developer</i>	3.100	4.000	5.150	6.300
	Desenvolvedor Front-End Sênior <i>Senior Front-End Web Developer</i>	7.750	10.000	12.950	15.750
	Desenvolvedor Front-End Pleno <i>Front-End Web Developer</i>	4.650	6.000	7.750	9.450
	Desenvolvedor Front-End Junior <i>Junior Front-End Web Developer</i>	3.100	4.000	5.150	6.300
	Desenvolvedor Full-Stack Sênior <i>Senior Full-Stack Developer</i>	8.100	10.500	13.550	16.500
	Desenvolvedor Full-Stack Pleno <i>Full-Stack Developer</i>	5.000	6.500	8.400	10.200
	Desenvolvedor Full-Stack Junior <i>Junior Full-Stack Developer</i>	3.100	4.000	5.150	6.300
	Desenvolvedor Back-End Sênior <i>Senior Back-End Developer</i>	7.750	10.000	12.950	15.720
	Desenvolvedor Back-End Pleno <i>Back-End Developer</i>	4.650	6.000	7.750	9.432
	Desenvolvedor Back-End Junior <i>Junior Back-End Developer</i>	3.100	4.000	5.150	6.288
	Dono de Produto <i>Product Owner (PO)</i>	7.750	10.000	12.950	15.720
	Gerente de Produto <i>Product Manager (PM)</i>	12.350	16.000	20.650	25.152
	Scrum Master	7.750	10.000	12.950	15.720

TECNOLOGIA

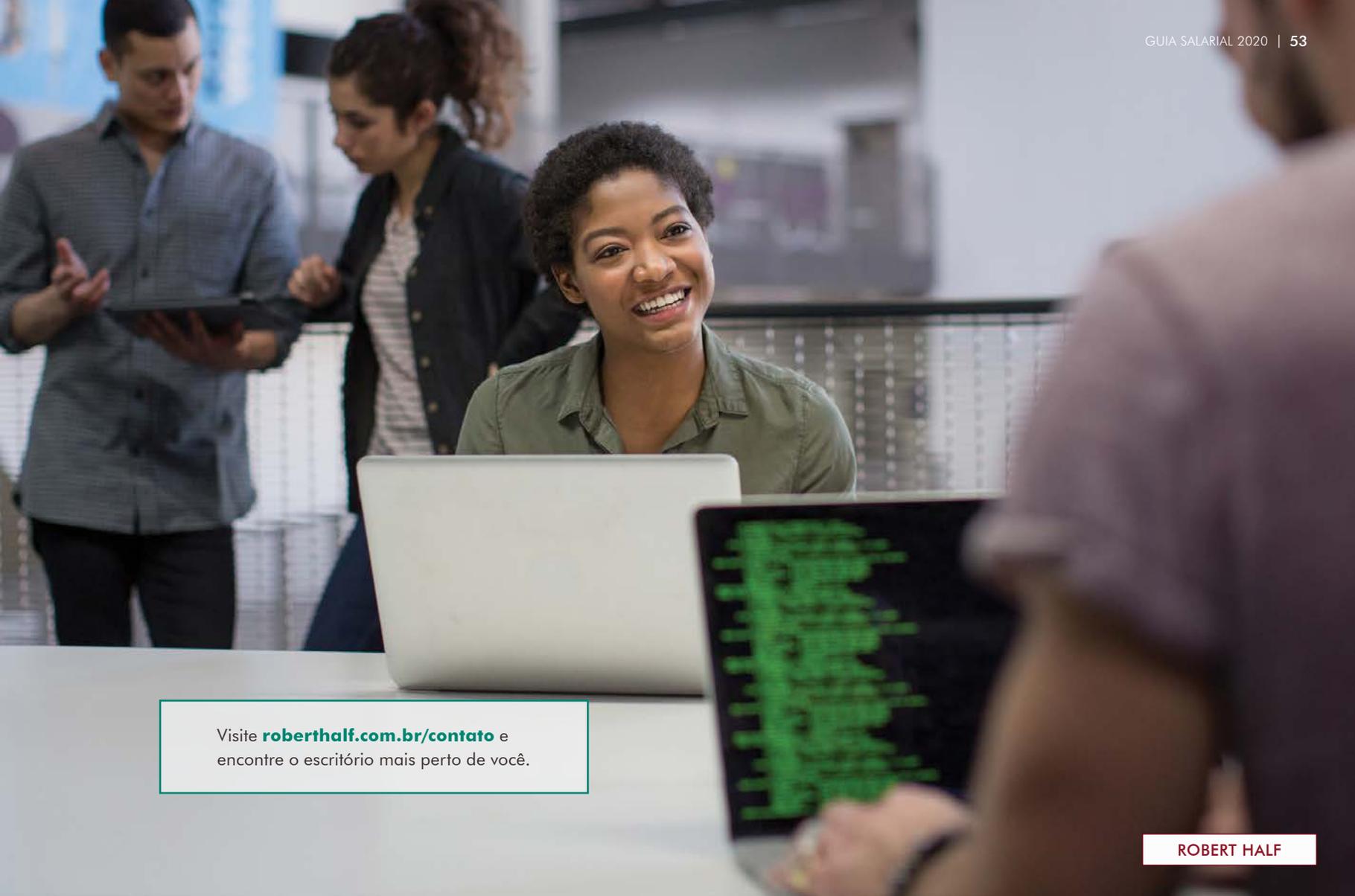
	CARGO (JOB TITLE)	25°	50°	75°	95°
Desenvolvimento Development	Agile Coach	9.250	12.000	15.500	18.850
	Engenheiro de Software <i>Software Engineer</i>	10.050	13.000	16.800	20.450
	Analista de Testes Sênior <i>Senior Quality Assurance Analyst</i>	6.150	8.000	10.350	12.550
	Analista de Testes Pleno <i>Quality Assurance Analyst</i>	4.250	5.500	7.100	8.650
	Analista de Testes Junior <i>Junior Quality Assurance Analyst</i>	3.100	4.000	5.150	6.300
Aplicação & Integração de Sistemas Application & System Integration	Coordenador de Sistemas <i>Systems Coordinator</i>	9.250	12.000	15.500	18.850
	Analista de Negócios <i>Business Analyst</i>	9.250	12.000	15.500	18.850
	Analista de Sistemas Senior <i>Senior Systems Analyst</i>	7.750	10.000	12.950	15.750
	Analista de Sistemas Pleno <i>Systems Analyst</i>	4.650	6.000	7.750	9.450
	Analista de Sistemas Junior <i>Junior Systems Analyst</i>	3.100	4.000	5.100	6.300
	Arquiteto de Aplicações <i>Applications Architect</i>	10.050	13.000	16.800	20.450
	Analista de Devops Sênior <i>Senior Devops Analyst</i>	8.500	11.000	14.200	17.300
	Analista de Devops Pleno <i>Devops Analyst</i>	6.150	8.000	10.300	12.550
	Analista de Devops Junior <i>Junior Devops Analyst</i>	4.650	6.000	7.750	9.450

TECNOLOGIA

	CARGO (JOB TITLE)	25°	50°	75°	95°
Big Data <i>Big Data</i>	Especialista/Cientista de dados <i>Data Scientist/Specialist</i>	13.100	17.000	21.950	26.700
	Especialista de BI <i>Business Intelligence Specialist</i>	10.050	13.000	16.800	20.450
	Analista de BI Sênior <i>Senior Business Intelligence Analyst</i>	8.500	11.000	14.200	17.300
	Analista de BI Pleno <i>Business Intelligence Analyst</i>	6.200	8.000	10.350	12.550
	Analista de BI Junior <i>Junior Business Intelligence Analyst</i>	3.850	5.000	6.450	7.850
Segurança da Informação <i>Information Security</i>	Coordenador de Segurança da Informação <i>Information Security Coordinator</i>	11.300	13.000	15.500	18.000
	Analista de Segurança Senior <i>Senior Security Analyst</i>	7.750	10.000	12.950	15.750
	Analista de Segurança Pleno <i>Security Analyst</i>	5.400	7.000	9.050	11.000
	Analista de Segurança Junior <i>Junior Security Analyst</i>	3.500	4.500	5.800	7.050
	Auditor/Compliance de IT Sênior <i>Senior IT/Compliance Auditor</i>	7.750	10.000	12.950	15.750
	Auditor/Compliance de IT Pleno <i>IT/Compliance Auditor</i>	5.400	7.000	9.050	11.000
	Auditor/Compliance de IT Junior <i>Junior IT/Compliance Auditor</i>	3.450	4.500	5.800	7.050

TECNOLOGIA

	CARGO (JOB TITLE)	25°	50°	75°	95°
Suporte Técnico/ Help Desk IT Support/Help Desk	Coordenador de Infraestrutura Infrastructure Coordinator	9.250	12.000	15.500	18.850
	Analista de Infraestrutura Sênior Senior Infrastructure Analyst	7.700	10.000	12.900	15.700
	Analista de Infraestrutura Pleno Infrastructure Analyst	5.400	7.000	9.050	11.000
	Analista de Infraestrutura Junior Junior Infrastructure Analyst	3.450	4.500	5.800	7.050
	Analista de Suporte Senior Senior Desktop Support Analyst	6.150	8.000	10.350	12.550
	Analista de Suporte Pleno Desktop Support Analyst	4.650	6.000	7.750	9.450
	Analista de Suporte Junior Junior Desktop Support Analyst	2.700	3.500	4.550	5.500
Redes Network	Especialista de Redes Network Specialist	7.700	10.000	12.900	15.700
	Analista de Redes Sênior Senior Network Analyst	6.150	8.000	10.350	12.550
	Analista de Redes Pleno Network Analyst	4.650	6.000	7.750	9.430
	Analista de Redes Junior Junior Network Analyst	3.100	4.000	5.150	6.300
ERPs/CRMs Consulting, Projects	Gerente de Projetos Project Manager	10.050	13.000	16.800	20.450
	Consultor ERP ERP Consultant	11.600	15.000	19.400	23.550



Visite roberthalf.com.br/contato e
encontre o escritório mais perto de você.



VENDAS E MARKETING

Digitalização e o desejo do cliente ditam as tendências da área

As áreas de Vendas e Marketing foram completamente transformadas em virtude da tecnologia. Isso porque, cada vez mais, na interação com uma marca, as pessoas desejam ser atendidas e abordadas por canais digitais. Junto a essa nova Era Digital, existe a necessidade de adequações de processos em decorrência de novas regulamentações, como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Tudo isso nos leva a concluir que o ano de 2020 será desafiador para as áreas em questão.

Vendas

Sempre que o mercado aquece, a primeira área a sentir a retomada é a de Vendas, considerada o cartão de visitas da empresa. Para 2020, apesar da expectativa de uma aceleração generalizada, há um visível destaque nos segmentos de energia, tanto com vagas novas quanto para substituição de profissionais que não estão desempenhando suas funções de forma adequada. Existem oportunidades em educação, varejo, tecnologia e equipamentos médicos.

Marketing

O desejo das empresas por mapear métricas, como por exemplo de cliques, acessos e conversões, tem feito com que o marketing *offline* se torne cada vez mais escasso. Considerando essa tendência, o perfil analítico vem sendo cada vez mais solicitado. Hoje, não basta criar. É preciso ser capaz de identificar os resultados da ação e possíveis pontos de melhoria. A maior demanda da área é por analistas e coordenadores de marketing. Além disso, independentemente da vaga a ser preenchida, os empregadores têm valorizado profissionais com conhecimento em *Digital*, *SEO*, *AdWords* e *Google Analytics*.

LGPD merece atenção especial

Vendas e Marketing estão entre as áreas impactadas pela Lei Geral de Proteção de Dados. A explicação é simples: ambas mantêm o cliente no foco do negócio e a LGPD estabelece uma série de regras com relação à coleta, ao armazenamento e ao tratamento dos dados pessoais de cidadãos de todo o País. A partir de agosto de 2020, por exemplo, os clientes terão o direito de saber quais informações a empresa está guardando, o que está sendo utilizado e para qual finalidade. Tudo de forma transparente. Algumas das empresas estão estruturando suas equipes com profissionais que possuem especialização em *Big Data*, mas encontram dificuldades diante da escassez de especialistas no mercado. Saiba mais sobre a LGPD e sobre como a Robert Half pode ajudar na etapa de adequação à lei na página 82 deste Guia.

A escolha do candidato ideal

Para atuar em Vendas e Marketing, a recomendação é que se opte por um profissional que comprove, com fatos e dados, toda a experiência informada no currículo. Além disso, é fundamental que ele tenha um perfil bastante híbrido, ou seja, que reúna características-chave dos perfis técnico e comportamental. Por essa razão, antes de definir o briefing de um processo seletivo, é muito importante que o líder de Vendas e Marketing entenda o próprio perfil de gestão, a cultura da empresa, em qual patamar a companhia planeja chegar e quais características ele quer e não quer que o novo profissional tenha. Só após essa análise a vaga deve ser aberta, assim não se perde tempo nem investimento financeiro.



Na interação com uma marca, as pessoas desejam ser atendidas e abordadas por canais digitais, e isso tem transformado a área de Vendas e Marketing.

— Carolina Cabral, Gerente Sênior de Recrutamento





Vendas e Marketing estão entre as áreas impactadas pela Lei Geral de Proteção de Dados. A explicação é simples: ambas mantêm o cliente no foco do negócio e a LGPD estabelece uma série de regras com relação à coleta, ao armazenamento e ao tratamento dos dados pessoais de cidadãos de todo o País.

— Leonardo Berto, Gerente de Recrutamento





POSIÇÕES EM DESTAQUE

- Analista de Inteligência de Mercado
- Head de Growth
- Executivo de contas
- Gerente de Vendas
- Analista de Marketing Digital
- Gerente de Marketing

HABILIDADES MAIS DEMANDADAS

- Familiarização com tendências tecnológicas
- Foco em resultados
- Perfil analítico
- Multitarefa
- Perfil *Hunter* (“caçador” de novos clientes)

VENDAS E MARKETING

TABELA SALARIAL

VENDAS E MARKETING

	CARGO (JOB TITLE)	Tamanho da Companhia*	PERCENTIS			
			25°	50°	75°	95°
Executivos Executives	Gerente Geral Managing Director	P/M	31.100	45.000	55.250	75.650
		G	51.850	75.000	92.100	126.100
Vendas Sales	Diretor Comercial Sales Director	P/M	17.300	25.000	30.700	42.000
		G	27.650	40.000	49.100	67.250
	Gerente Nacional de Vendas National Sales Manager	P/M	10.350	15.000	18.450	20.300
		G	17.300	25.000	30.700	33.800
	Gerente Regional de Vendas Regional Sales Manager	P/M	6.950	10.000	12.300	13.600
		G	10.350	15.000	18.400	20.250
	Executivo de Contas Key Account Manager	P/M	5.550	8.000	9.850	10.850
		G	10.350	15.000	18.450	20.300
	Vendas Internas Inside sales	P/M	2.750	4.000	4.900	5.400
		G	4.150	6.000	7.350	8.100
	Administração de Vendas/CRM Sales Admin/CRM	P/M	2.100	3.000	3.700	4.100
		G	3.450	5.000	6.150	6.800

**VENDAS E
MARKETING**

	CARGO (JOB TITLE)	Tamanho da Companhia*	25°	50°	75°	95°
Marketing Marketing	Diretor de Marketing <i>Marketing Director</i>	P/M	17.100	21.000	24.550	33.600
		G	24.200	35.000	43.000	58.900
	Head of Growth	P/M	13.000	16.000	19.650	21.600
		G	17.250	25.000	30.700	33.800
	Gerente de Marketing <i>Marketing Manager</i>	P/M	10.350	15.000	18.450	20.300
		G	15.200	22.000	27.000	29.700
	Analista de Inteligência de Mercado <i>Business Intelligence Analyst</i>	P/M	3.450	5.000	6.150	6.800
		G	6.200	9.000	11.000	12.100
	Gerente de Trade Marketing <i>Trade Marketing Manager</i>	P/M	9.000	13.000	16.000	17.600
		G	12.450	18.000	22.100	24.300
	Gerente de Produto <i>Product Manager</i>	P/M	8.300	12.000	14.750	16.250
		G	10.350	15.000	18.400	20.250
	Coordenador de Categoria <i>Category Coordinator</i>	P/M	5.550	8.000	9.850	10.900
		G	8.300	12.000	14.750	16.250
	Analista de Marketing/ Marketing Digital <i>Marketing/Digital Marketing Analyst</i>	P/M	3.450	5.000	6.150	6.800
		G	5.550	8.000	9.800	10.800

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



RECURSOS HUMANOS

Engajamento e visão analítica em prol da produtividade e do negócio

Dentro das empresas, as transformações não param de acontecer e, independentemente da área em que elas se instalem, cada vez mais impactam na rotina dos profissionais de RH, exigindo deles uma habilidade mais analítica. Isso porque, para promover mudanças em uma companhia, não basta implementar sistemas ou redesenhar processos. É importante investir na transformação cultural da empresa, capacitar os gestores para que eles liderem pelo exemplo, engajar o restante da equipe e comprovar a eficácia das ações por meio de indicadores de performance. Tudo isso para aumentar a produtividade e elevar os resultados dos negócios, sem perder a característica essencial dos RHs: transformar o novo momento em uma experiência positiva para os colaboradores.

Mais áreas sob um único guarda-chuva

A tendência para 2020 é de que o Departamento de Recursos Humanos siga como forte candidato a trabalhar em conjunto com áreas muito estratégicas para a empresa, como a de Vendas, por exemplo. Isso acontece justamente pela crescente

necessidade de ter o controle sobre os indicadores de eficácia das ações que impactam diretamente nos negócios. Esse movimento alavanca a demanda pelo *Business Partner*, visto como o elo entre as necessidades das diferentes áreas de negócio e a área de Recursos Humanos.

Outro cargo bastante valorizado, considerando esse novo cenário, é o de Gerente de RH generalista, com alguma especialidade. Diante da probabilidade de que ele assuma outras áreas ao longo da trajetória na empresa, os empregadores têm valorizado cada vez mais os profissionais que, além da visão macro do negócio, possuam sólido conhecimento em Remuneração e Benefícios e Desenvolvimento Organizacional ou Gestão de Talentos. A ideia é potencializar resultados e fazer com que a companhia cresça com solidez.

A hora da inclusão e diversidade

As novas gerações não estão dispostas a trabalhar em uma organização onde diferenças não são respeitadas. Cientes disso, algumas empresas de médio e grande portes já instituíram áreas internas específicas para tratar desses temas tão valorizados. Nelas, existem comitês e ações contínuas para conscientizar e engajar profissionais de todos os níveis hierárquicos, visando erradicar qualquer atitude discriminatória. Sendo assim, é fundamental que o RH de organizações de todos os portes se

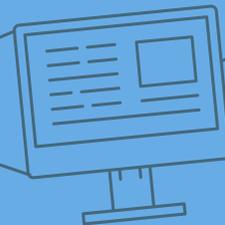
estruture para adequar a cultura organizacional – ainda que comecem por ações mais simples –, criando um ambiente inclusivo e adequado para todos os públicos. Do contrário, grandes talentos que não se sintam aceitos ou não concordem com as políticas internas partirão em busca de uma empresa mais acolhedora.

Transformação Digital

Para estar no topo ou apresentar resultados melhores, as empresas precisam se conectar com a Transformação Digital. Como, ainda hoje, o tema gera resistência, principalmente por parte de alguns profissionais que estão há mais tempo nas corporações, o RH deve ficar atento para promover ações eficazes de transformação cultural, orientando e engajando os colaboradores e, quando necessário, substituindo os profissionais que não demonstrem interesse em se adaptar. Neste caso, cresce a valorização do profissional de RH mais sênior, com amplo conhecimento de mercado para mapear o público-alvo, entender as necessidades individuais e comuns, estabelecer a melhor abordagem para incluir todos os colaboradores no mesmo cenário e efetuar as adequações necessárias nas equipes. A boa notícia é que, enquanto uns profissionais resistem às mudanças, outros se sentem muito motivados justamente pela existência delas.



Visite roberthalf.com.br/contato e encontre o escritório mais perto de você.



POSIÇÕES EM DESTAQUE

- Gerente de RH Generalista
- Coordenador de RH Generalista
- *Business Partner*
- Recrutamento e Seleção*
- Treinamento e Desenvolvimento*

(*) Todos os níveis

HABILIDADES VALORIZADAS

- Foco no negócio
- Senso de dono
- Olhar estratégico
- Perfil multitarefa
- Visão analítica
- Orientação por resultados

RECURSOS HUMANOS

TABELA SALARIAL

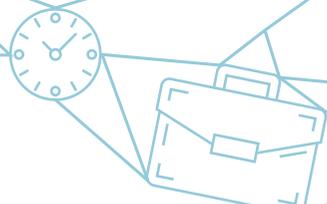
RECURSOS HUMANOS

	CARGO (JOB TITLE)	Tamanho da Companhia*	PERCENTIS			
			25°	50°	75°	95°
Generalista Generalist	Diretor de Recursos Humanos <i>Human Resources Director</i>	P/M	22.650	26.500	29.950	35.950
		G	29.050	35.000	41.200	49.000
	Gerente de Recursos Humanos <i>Human Resources Manager</i>	P/M	13.250	15.500	17.500	20.800
		G	17.950	21.000	23.750	28.200
	Coordenador/Especialista de Recursos Humanos <i>Human Resources Coordinator/Specialist</i>	P/M	7.700	9.000	10.150	12.100
		G	9.800	11.500	13.000	15.450
	Analista de Recursos Humanos <i>Human Resources Analyst</i>	P/M	5.100	6.000	6.800	8.050
		G	6.000	7.000	7.900	9.400
Remuneração e Benefícios Compensation and Benefits	Gerente <i>Manager</i>	P/M	12.800	15.000	16.950	20.150
		G	15.600	18.250	20.600	24.500
	Coordenador/Especialista <i>Coordinator/Specialist</i>	P/M	7.700	9.000	10.150	12.050
		G	9.400	11.000	12.450	14.750
	Analista <i>Analyst</i>	P/M	5.350	6.250	7.050	8.400
		G	6.400	7.500	8.450	10.050

RECURSOS HUMANOS

	CARGO (JOB TITLE)	Tamanho da Companhia*	25°	50°	75°	95°
Treinamento e Desenvolvimento/ Recrutamento e Seleção <i>Training/Recruitment</i>	Gerente <i>Manager</i>	P/M	12.800	15.000	16.950	20.150
		G	15.600	18.250	20.600	24.500
	Coordenador/Especialista <i>Coordinator/Specialist</i>	P/M	7.700	9.000	10.150	12.100
		G	9.400	11.000	12.450	14.750
	Analista <i>Analyst</i>	P/M	5.100	6.000	6.800	8.050
		G	6.000	7.000	7.900	9.400
Administração de Pessoal <i>Payroll</i>	Gerente <i>Manager</i>	P/M	9.150	10.700	12.100	14.350
		G	14.100	16.500	18.650	22.150
	Coordenador/Especialista <i>Coordinator/Specialist</i>	P/M	6.400	7.500	8.450	10.050
		G	8.550	10.000	11.300	13.450
	Analista <i>Analyst</i>	P/M	4.700	5.500	6.200	7.400
		G	5.700	6.700	7.550	9.000
Business Partner <i>Business Partner</i>	Gerente <i>Manager</i>	G	17.300	20.250	22.900	27.200
	Coordenador/Especialista <i>Coordinator/Specialist</i>	P/M	7.700	9.000	10.150	12.100
		G	9.800	11.500	13.000	15.450
	Analista <i>Analyst</i>	P/M	5.550	6.500	7.350	8.750
		G	6.400	7.500	8.450	10.050

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

A light blue line-art illustration in the top right corner. It features a circular clock face with hands and a briefcase with a handle and a latch, connected by thin lines to the page's header area.

JURÍDICO

Profissionais precisam assumir uma postura consultiva

O mercado jurídico segue em retomada, que vem acompanhada por uma transformação cultural e tecnológica muito forte. Por isso, para se destacar, os advogados que atuam em escritórios e empresas de todos os segmentos precisam assumir uma postura mais consultiva, buscando ter um amplo entendimento das necessidades do negócio para propor as melhores soluções e oferecer recomendações mais precisas dentro da área jurídica. O alto nível de exigência quanto à qualificação profissional continua o mesmo, incluindo o que diz respeito ao cumprimento de ciclos. Isso porque, em geral, ao observar no currículo de um candidato curtas permanências em empregos, o futuro contratante tende a ficar receoso quanto ao comprometimento do profissional. Aos gestores, diante do mercado aquecido e da dificuldade para encontrar profissionais qualificados, a recomendação é: mantenham foco nas necessidades dos talentos da sua equipe, e sejam ágeis ao formalizar a contratação quando se virem diante de um profissional de destaque.

Empresas em busca de profissional sênior

Tem sido grande o investimento de empresas na área jurídica. Muitas organizações que não possuíam o departamento começam a efetivar a contratação de um profissional mais sênior – head – para a área. O objetivo é que esse profissional, com o suporte de um escritório externo, coordene as ações jurídicas relacionadas à empresa, internalize algumas demandas, agregue uma visão jurídica ao dia a dia do negócio, participe de reuniões e crie proximidade com as áreas estratégicas, potencializando retornos de forma mais estruturada e segura.

Nos escritórios, a exigência é por foco em resultados

As áreas empresariais e transacionais voltam a ficar em evidência. Na atual conjuntura, ganham destaque os escritórios com equipes capazes de oferecer um atendimento que ultrapasse a questão jurídica. É preciso ter foco em resultados, entender o valor agregado das ações para o negócio e, considerando o ambiente jurídico, o quanto é possível gerar de receita ou economia para a empresa.

Tecnologia eleva a necessidade de qualificação

Hoje, para ingressar em uma empresa ou escritório, além de conhecimentos relacionados às questões jurídicas, um gestor jurídico precisa evidenciar que está atento aos movimentos do mercado quanto às soluções tecnológicas criadas para otimizar ações que fazem parte da rotina da área. Existem ferramentas, por exemplo, para triagem e organização dos processos, acompanhamento das demandas e análise de redução de custos das ações. Ao automatizar ações, o gestor tem a oportunidade de otimizar o tempo dos profissionais e os recursos da área.



O mercado jurídico segue em retomada, que vem acompanhada por uma transformação cultural e tecnológica muito forte. Nas empresas, tem sido grande o investimento na área jurídica. Nos escritórios, as áreas empresariais e transacionais voltam a ficar em evidência.

— Maria Eduarda Silveira, Gerente de Recrutamento







POSIÇÕES EM DESTAQUE

EM EMPRESAS

- Diretor Jurídico
- Gerente Jurídico
- Tributário
- Compliance

EM ESCRITÓRIOS

- Societário/Contratos/M&A
- Contencioso Cível
- Tributário
- Sócios com perfil Comercial

HABILIDADES MAIS DEMANDADAS

- Perfil inovador
- Senso de dono
- Perfil comercial
- Visão de negócio
- Foco em resultados
- Perfil *Business Partner*

JURÍDICO

TABELA SALARIAL

JURÍDICO

	CARGO (JOB TITLE)	Tamanho da Companhia*	PERCENTIS			
			25°	50°	75°	95°
Trabalhista Contencioso <i>Labor Law Litigation</i>	Advogado Sênior <i>Senior Lawyer</i>	Pequeno Porte	7.250	8.800	10.650	13.100
		Média Porte/ Boutique	9.050	11.000	13.300	16.400
		Grande Porte	9.500	11.500	13.900	17.150
	Advogado Pleno <i>Lawyer</i>	Pequeno Porte	4.550	5.500	6.650	8.200
		Média Porte/ Boutique	4.950	6.000	7.250	8.950
		Grande Porte	7.000	8.500	10.250	12.650
	Advogado Júnior <i>Junior Lawyer</i>	Pequeno Porte	3.650	4.400	5.300	6.550
		Média Porte/ Boutique	4.050	4.900	5.900	7.300
		Grande Porte	4.100	5.000	6.050	7.450
Consultivo Trabalhista <i>Labor Law Advisory</i>	Advogado Sênior <i>Senior Lawyer</i>	Pequeno Porte	9.000	10.900	13.200	16.250
		Média Porte/ Boutique	10.700	13.000	15.700	19.350
		Grande Porte	11.700	14.200	17.150	21.150
	Advogado Pleno <i>Lawyer</i>	Pequeno Porte	5.600	6.800	8.200	10.150
		Média Porte/ Boutique	6.500	7.900	9.550	11.750
		Grande Porte	8.250	10.000	12.100	14.900
	Advogado Júnior <i>Junior Lawyer</i>	Pequeno Porte	3.700	4.500	5.450	6.700
		Média Porte/ Boutique	4.800	5.800	7.000	8.650
		Grande Porte	5.200	6.300	7.600	9.400

JURÍDICO

	CARGO (JOB TITLE)	Tamanho da Companhia*	25°	50°	75°	95°
Contencioso Cível <i>Civil Litigation</i>	Advogado Sênior <i>Senior Lawyer</i>	Pequeno Porte	9.050	11.000	13.300	16.400
		Média Porte/ Boutique	11.150	13.500	16.300	20.100
		Grande Porte	11.950	14.500	17.500	21.600
	Advogado Pleno <i>Lawyer</i>	Pequeno Porte	6.350	7.700	9.300	11.450
		Média Porte/ Boutique	7.100	8.600	10.400	12.800
		Grande Porte	9.050	11.000	13.300	16.000
	Advogado Júnior <i>Junior Lawyer</i>	Pequeno Porte	3.700	4.500	4.450	6.700
		Média Porte/ Boutique	4.550	5.500	6.650	8.200
		Grande Porte	5.200	6.300	7.600	9.000
Contencioso Tributário <i>Tax Litigation</i>	Advogado Sênior <i>Senior Lawyer</i>	Pequeno Porte	9.750	11.850	14.350	17.650
		Média Porte/ Boutique	12.200	14.800	17.900	22.050
		Grande Porte	12.600	15.250	18.450	22.700
	Advogado Pleno <i>Lawyer</i>	Pequeno Porte	6.600	8.000	9.650	13.000
		Média Porte/ Boutique	8.150	9.900	11.950	14.750
		Grande Porte	8.650	10.500	12.700	15.650
	Advogado Júnior <i>Junior Lawyer</i>	Pequeno Porte	4.100	5.000	6.050	7.450
		Média Porte/ Boutique	4.800	5.800	7.000	8.650
		Grande Porte	4.950	6.000	7.250	8.950

JURÍDICO

	CARGO (JOB TITLE)	Tamanho da Companhia*	25°	50°	75°	95°
Consultivo Tributário Tax Advisory	Advogado Sênior Senior Lawyer	Pequeno Porte	11.150	13.500	16.300	20.100
		Média Porte/ Boutique	14.000	17.000	20.550	24.000
		Grande Porte	14.850	18.000	21.750	26.000
	Advogado Pleno Lawyer	Pequeno Porte	6.850	8.300	10.050	12.350
		Média Porte/ Boutique	8.650	10.500	12.700	15.650
		Grande Porte	9.050	11.000	13.300	16.400
	Advogado Júnior Junior Lawyer	Pequeno Porte	4.250	5.150	6.200	7.650
		Média Porte/ Boutique	5.350	6.500	7.850	9.700
		Grande Porte	5.350	6.500	7.850	9.700
Empresarial/M&A Corporate/M&A	Advogado Sênior Senior Lawyer	Pequeno Porte	9.900	12.000	14.500	17.900
		Média Porte/ Boutique	13.600	16.500	19.950	24.600
		Grande Porte	15.650	19.000	22.950	28.300
	Advogado Pleno Lawyer	Pequeno Porte	6.250	7.600	9.200	11.300
		Média Porte/ Boutique	8.250	10.000	12.100	14.900
		Grande Porte	9.050	11.000	13.300	16.400
	Advogado Júnior Junior Lawyer	Pequeno Porte	4.550	5.500	6.650	8.200
		Média Porte/ Boutique	5.350	6.500	7.850	9.700
		Grande Porte	5.600	6.800	8.200	10.150

JURÍDICO

	CARGO (JOB TITLE)	Tamanho da Companhia*	25°	50°	75°	95°
Compliance	Advogado Sênior <i>Senior Lawyer</i>	Média Porte/ Boutique	9.900	12.000	14.500	17.900
		Grande Porte	11.550	14.000	16.950	20.850
	Advogado Pleno <i>Lawyer</i>	Média Porte/ Boutique	7.000	8.500	10.250	12.650
		Grande Porte	7.850	9.500	11.500	14.150
	Advogado Júnior <i>Junior Lawyer</i>	Média Porte/ Boutique	4.550	5.500	6.650	8.200
		Grande Porte	5.100	6.200	7.500	9.250
Empresas Companies	Diretor Jurídico <i>Head</i>	Pequeno Porte	16.500	20.000	24.200	29.800
		Média Porte	20.600	25.000	30.200	37.250
		Grande Porte	28.850	35.000	42.300	52.150
	Gerente Jurídico <i>Manager</i>	Pequeno Porte	11.950	14.500	17.550	21.600
		Média Porte	13.200	16.000	19.350	23.850
	Grande Porte	18.150	22.000	26.600	32.800	
		Coordenador Jurídico <i>Coordinator</i>	Média Porte	9.900	12.000	14.500
	Grande Porte		11.550	14.000	16.000	18.000
	Advogado Sênior <i>Senior Lawyer</i>	Pequeno Porte	7.750	9.400	11.350	14.000
		Média Porte	8.650	10.500	12.700	15.650
		Grande Porte	8.800	10.700	12.950	15.950

JURÍDICO

	CARGO (JOB TITLE)	Tamanho da Companhia*	25°	50°	75°	95°
Empresas Companies	Advogado Pleno Lawyer	Pequeno Porte	5.150	6.250	7.550	9.300
		Média Porte	5.750	7.000	8.450	10.450
		Grande Porte	6.450	7.800	9.450	11.600
	Advogado Júnior Junior Lawyer	Pequeno Porte	3.450	4.200	5.100	6.250
		Média Porte	4.100	5.000	6.050	7.450
		Grande Porte	4.100	5.000	6.050	7.450
Bancos Banks	Diretor Jurídico Head		28.850	35.000	42.300	60.000
	Gerente Jurídico Manager		18.150	22.000	26.600	35.000
	Advogado Sênior/Coordenador Senior Lawyer/Coordinator		9.900	12.000	14.500	17.900
	Advogado Pleno Lawyer		6.450	7.800	9.450	11.600
	Advogado Junior Junior Lawyer		4.100	5.000	6.050	7.450

*Anos de experiência: Júnior - 0 a 3, Pleno - 4 a 7, Sênior - mais de 8

Visite roberthalf.com.br e entre em contato com um headhunter.



EXECUTIVE SEARCH

A hora é de reavaliar as estruturas

Os desafios políticos e econômicos vividos pelo Brasil nos últimos cinco anos obrigou algumas empresas a ampliarem o escopo de seus executivos ou “juniorizar” algumas estruturas de liderança, abrindo oportunidades para profissionais menos experientes, porém talentosos e com chances reais de crescimento. Diante da retomada do mercado, para 2020, a expectativa é de aquecimento na demanda por profissionais C-Level (Alto Escalão), tendo em vista que os executivos que acumulam a responsabilidade por duas ou mais áreas distintas vão precisar focar atenção em apenas uma para, assim, poderem direcionar esforços a novos investimentos, projetos, mercados e modelos de negócio, entre outras iniciativas que visem o crescimento da empresa. Nas posições que passaram por “juniorização”, o momento será de avaliar qual foi a real contribuição do profissional que ocupa a cadeira e, se for o caso, elevar a senioridade do ocupante do cargo.

Cuidados da porta para dentro

É fato que as empresas não podem controlar os acontecimentos políticos e econômicos do Brasil e do mundo. Porém, a recomendação é manter o controle sobre o que lhes cabe e, assim, se antecipar aos momentos de aceleração do mercado. Isso quer dizer que, com base em indicadores, análises de especialistas e expectativas dos empresários, algumas empresas têm mantido a boa prática de estruturar equipes, avaliar a prioridade dos projetos que precisam sair da gaveta e analisar quais recursos financeiros, de tecnologia e de mão de obra precisam para colocar as ideias em prática. Assim, nunca perdem tempo e oportunidade diante de uma real melhora do mercado. É claro que em toda aposta há uma variável de risco, mas, tem mais chances a organização que inicia um desafio com uma equipe adequada, integrada, engajada e focada em resultados.

Forme sucessores

Uma das grandes frustrações de um líder é deixar de se movimentar na companhia por falta de alguém que o substitua. Em geral, isso acontece porque ele não dedicou atenção à formação de um sucessor para a cadeira, seja por falta de habilidade, de tempo ou de um profissional qualificado dentro

da empresa. Mas a verdade é que todo C-Level precisa ter outro colaborador abaixo dele pronto para impulsioná-lo para cargos mais elevados. Para formar um sucessor, é preciso, em primeiro lugar, entender a contratação como uma ação estratégica para o negócio, assim, você sempre terá os melhores profissionais à sua disposição. Em segundo lugar, estabeleça com os membros da equipe uma relação de transparência e confiança. A ideia é que você tenha liberdade para indicar pontos de melhoria, elogiar os trabalhos que estão sendo bem desenvolvidos e encorajá-los a tomar a frente de projetos. E, em terceiro lugar, estimule a qualificação e a autonomia. Não se esqueça de atribuir os créditos dos bons resultados a quem os merece. Isso sempre motiva.



Para 2020, a expectativa é de aquecimento na demanda por profissionais C-Level, que estarão focados em iniciativas que visem o crescimento das companhias.

— Mario Custódio, Diretor Associado





PROJETOS ESPECIALIZADOS

A demanda extra não pode ser um problema

O crescimento consistente de uma empresa é garantido pela dedicação diária dos profissionais que nela atuam e formam seu alicerce, em todas as áreas, incluindo as mapeadas por este Guia Salarial. Porém, é preciso considerar que, vez ou outra, a rotina de uma organização é impactada por demandas especiais. Algumas são programadas, enquanto outras surgem de maneira inesperada. Porém todas se assemelham pela necessidade de resolução do desafio em um determinado período.



A alocação de profissionais especializados para projetos é um conceito consolidado na Europa e nos Estados Unidos, que tem amadurecido muito no mercado brasileiro e vai continuar ganhando força em 2020.

— Caio Arnaes, Gerente Sênior de Recrutamento



Em alguns casos, soma-se a essa situação a indisponibilidade de tempo da equipe ou a falta de mão de obra interna qualificada para a demanda em questão. E é nestas situações que a melhor estratégia é investir nos serviços de Projetos Especializados de uma empresa como a Robert Half, que garante a execução da demanda, desde a definição das necessidades da empresa até a entrega dos resultados, no menor tempo possível.

A alocação de profissionais especializados para projetos é um conceito consolidado na Europa e nos Estados Unidos, que tem amadurecido muito no mercado brasileiro e vai continuar ganhando força em 2020, basicamente, por três motivos:

- Tem crescido o número de profissionais capacitados para atuar em Projetos Especializados ou Transacionais;
- As empresas brasileiras começam a experimentar casos de sucesso nesta modalidade, gerando maior confiança na solução;
- A crescente demanda do mercado em virtude de novas leis, como, por exemplo, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que têm exigido agilidade e especialização das empresas no processo de adequação.

VISÃO GERAL

Saiba mais sobre a área de Projetos e onde a solução é mais aplicada.



Segmentos que mais contratam - indústria, varejo e serviços financeiros (bancos e operadoras de cartões de crédito, por exemplo)



Áreas que mais demandam - finanças, contabilidade e tecnologia



Projetos mais demandados - LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados), nova legislação tributária, implementação de cadastro positivo, reconciliação ou reclassificação tributária, contas a receber, implementação de sistemas, início de nova linha de negócio e instalação de escritório de empresas estrangeiras no Brasil

SOLUÇÃO COMPLETA E EFICAZ

Quando sua empresa necessita urgentemente de mão de obra especializada para um novo projeto, uma expansão, uma demanda extra e pontual, ou uma ausência temporária, a Robert Half pode ajudá-lo a evitar:

- × Excesso de horas extras da equipe atual,
- × Estresse e desmotivação dos membros da equipe por conta da alta carga de trabalho, levando à queda do desempenho e da qualidade do serviço, e/ou
- × Atraso na entrega por falta de agilidade.

Como? As soluções de alocação de mão de obra da Robert Half fornecem:

- ✓ A execução do projeto do início ao fim e dentro do prazo determinado,
- ✓ Profissionais especializados e com os conhecimentos necessários para o projeto,
- ✓ Segurança jurídica.

GARANTIAS OFERECIDAS PELA ROBERT HALF

	Agilidade do processo sem burocracia	✓
	Sólido conhecimento para identificar as necessidades do projeto	✓
	Consultores para início imediato, capacitados, especializados e com foco em resultados	✓
	Segurança financeira para honrar com todos os compromissos relacionados aos consultores participantes do projeto	✓
	Segurança jurídica de uma empresa que opera dentro do regime CLT	✓
	Controle total sobre o projeto e os consultores nele envolvidos	✓
	Transferência de conhecimento para a sua equipe	✓
	Conclusão do projeto dentro do menor tempo possível	✓
	Melhor custo-benefício com segurança	✓



Visite roberthalf.com.br/projetos e saiba mais sobre essa solução e como a Robert Half pode ajudá-lo em suas necessidades.

VOCÊ ESTÁ PREPARADO PARA A LGPD?

A Lei de Proteção de Dados Gerais (LGPD) entrará em vigor em agosto de 2020. O impacto será direto em organizações que desenvolvem tecnologia ou lidam com coleta, análise, custódia digital e disseminação de dados, e em qualquer empresa que mantenha e processe dados pessoais de terceiros.

A LGPD já está impactando o mercado de trabalho brasileiro, principalmente nos departamentos de tecnologia, conformidade e jurídico, embora as áreas de recursos humanos e marketing também sejam afetados de maneira bem importante. Outros departamentos podem se envolver à medida que o mercado e a legislação evoluam.

É importante observar que o alinhamento com a LGPD requer recursos significativos em relação à contratação, análise jurídica e de dados, mudanças operacionais, estruturação de programas de conformidade e muito mais.

Se a sua empresa não começou a agir para cumprir os requisitos da lei, Robert Half pode ajudar.

Acesse: roberthalf.com.br/lgpd para conhecer mais sobre a legislação e entenda como a Robert Half pode ajudar nesta fase de adaptação às novas regras.

ÍNDICE DE CONFIANÇA ROBERT HALF

O Índice de Confiança Robert Half é um estudo trimestral que revela as perspectivas de contratação e expectativas do mercado de trabalho para os dias atuais e para os próximos 6 meses.

O objetivo é monitorar o sentimento dos profissionais empregados, desempregados e dos donos de vagas dentro das empresas, que podem estar otimistas ou pessimistas com relação à situação atual e futura do mercado de trabalho e da economia.

Faça download e tenha acesso a:

- Tendências do mercado
- Sentimento dos recrutadores
- Dados oficiais das taxas de emprego e desemprego para a população em geral e para os profissionais qualificados*
- Dados macroeconômicos
- Movimentações de admissões e desligamentos
- Dicas e comentários de nossos especialistas

Visite: roberthalf.com.br/icrh

**Pessoas a partir de 25 anos que possuem curso superior completo e atuam no mercado de trabalho privado. Não são considerados empregados públicos ou domésticos.*





SOBRE A ROBERT HALF

A Robert Half é a primeira e maior empresa de recrutamento especializado no mundo, selecionando profissionais para oportunidades permanentes e projetos. Fundada em 1948 nos Estados Unidos, a empresa opera no Brasil desde 2007, oferecendo profissionais especializados nas áreas de finanças, contabilidade, mercado financeiro, seguros, engenharia, tecnologia, jurídico, recursos humanos, marketing e vendas, e cargos de alta gestão.

BELO HORIZONTE

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

CAMPINAS

Av. Antonio Artiglioli, 570
Ed. Locarno – Térreo
CEP 13049-253
(19) 2514-8100

PORTO ALEGRE

Av. Carlos Gomes, 700
8º andar
CEP 90480-000
(51) 2139-5938

RIO DE JANEIRO

Praia de Botafogo, 440
3º andar
CEP 22250-040
(21) 3523-0100

SÃO BERNARDO DO CAMPO

Av. José Versolato, 101
12º andar
CEP 09750-730
(11) 4096-0160

SÃO PAULO

Av. Dr. Cardoso de Melo, 1184
11º andar
CEP 04548-004
(11) 3382-0100

ONDE ESTAMOS?



A Robert Half conta com mais de 300 escritórios ao redor do mundo, sendo seis deles no Brasil.



Acesse **roberthalf.com.br/quero-contratar**
e envie sua vaga. Nós encontraremos o
profissional mais adequado para a sua empresa.



Finanças e Contabilidade

Mercado Financeiro

Seguros

Engenharia

Tecnologia

Vendas e Marketing

Recursos Humanos

Jurídico

Executive Search

Projetos Especializados

roberthalf.com.br     

Copyright © Robert Half Limited 2019

RH-0919-BRA-POR

Disclaimer: To the best of our knowledge, the information contained herein is accurate and reliable as of the date of publication.

 Robert Half®