



2016
SALARY GUIDE



CONTEÚDO

- 1** Mensagem do Diretor
- 2** Como usar o Salary Guide
- 3** Tendências e desafios para o recrutamento e gestão de pessoas
- 7** Uma estrutura flexível garante agilidade e eficiência para sua empresa
- 9** O (novo) papel estratégico da alta gestão
- 10** **ENGENHARIA**
Tendências e Salários
- 14** **FINANÇAS E CONTABILIDADE**
Tendências e Salários
- 20** **JURÍDICO**
Tendências e Salários
- 25** **MERCADO FINANCEIRO**
Tendências e Salários
- 30** **RECURSOS HUMANOS**
Tendências e Salários
- 33** **SEGUROS**
Tendências e Salários
- 37** **TECNOLOGIA**
Tendências e Salários
- 40** **VENDAS E MARKETING**
Tendências e Salários
- 43** As armadilhas da contraproposta
- 44** Trabalhando com uma consultoria de recrutamento especializado
- 45** Sobre a Robert Half

MENSAGEM DO DIRETOR

O ano de 2015 foi marcado por uma adequação das empresas ao cenário de menor crescimento e busca por eficiência. Alguns segmentos e regiões do país sofreram mais que outros nesse processo. Mesmo assim, as pessoas mudaram de emprego. E levou vantagem o profissional com perfil inovador, capaz de conseguir resultados em situações adversas.

Para 2016, a perspectiva não é muito diferente. Há uma confiança maior no cenário econômico, devido aos ajustes realizados pelo governo e ao anúncio de pacotes interessantes para determinados setores. Porém, as empresas vão continuar se ajustando e sendo cada vez mais exigentes nas contratações. Ainda não haverá um movimento significativo de expansão de posições. E os salários e pacotes de benefícios tendem a ficar estáticos.



Acredito que o principal motivo que fará as pessoas trocarem de emprego não será o salário, e sim a chance de desenvolver novas habilidades, ampliar suas responsabilidades ou encarar a mudança como um investimento de longo prazo, vislumbrando oportunidades de crescimento e desenvolvimento.

Os profissionais temporários continuarão ganhando espaço no mercado e cada vez mais em posições estratégicas. Em cinco anos, eles conquistarão a mesma importância dos profissionais contratados por processos tradicionais, com prazo indeterminado, nas empresas.

Iniciamos 2016 com a certeza de que, independentemente do cenário econômico, haverá oportunidades para bons profissionais realizarem movimentações de carreira. Encontrar, contratar e reter um talento são fatores decisivos para o sucesso das organizações. E é nisso que somos especialistas.

Apresento o Salary Guide 2016 como um importante documento no processo de tomada de decisão. Seu conteúdo traz uma radiografia de oito diferentes áreas, com tendências de contratação, perfil técnico e comportamental mais valorizado e posições em destaque, além de um estudo de perspectivas para os salários em 2016.

As pessoas são o ativo mais importante de uma empresa. Espero que você encontre aqui informações que o auxiliem na busca pelos melhores talentos.

Boa leitura!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F. Mantovani'.

Fernando Mantovani
Managing Director da Robert Half Brasil

COMO USAR O SALARY GUIDE

Ao longo dos últimos anos, o Salary Guide da Robert Half tem auxiliado empregadores e gestores a definirem os níveis de remuneração, planejarem orçamentos e compreenderem melhor o ambiente de contratação. A cada nova publicação, buscamos ser mais criteriosos e precisos nas informações que compõem o guia.

A edição de 2016 traz dados atualizados sobre a remuneração para oito grandes áreas: Engenharia, Finanças e Contabilidade, Jurídico, Recursos Humanos, Seguros, Tecnologia e Vendas e Marketing. Somam-se a isso perspectivas sobre posições mais demandadas no próximo ano, perfil mais valorizado dentro das empresas e resultados de pesquisas exclusivas.

Os números aqui apresentados foram projetados, principalmente, de acordo com as centenas de posições de tempo integral e temporárias trabalhadas pela nossa equipe no último ano. A expertise dos nossos especialistas, na interação constante com empresas e candidatos, permite uma visão única sobre as últimas tendências de remuneração.

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.
- Pesquisas¹ globais com 100 CFOs brasileiros e diretores de RH, além de estudos disponíveis no mercado.
- Uma extensa análise do mercado de trabalho.
- Últimas tendências para gestão de pessoas.

Metodologia

Para determinar as faixas salariais apresentadas no guia, foi calculado um valor mínimo e máximo para cada posição, de acordo com os salários médios registrados para cada faixa. O percentual de valorização é obtido a partir de uma comparação entre os valores de cada ano (2016 versus 2015).

A faixas salariais compreendem profissionais de diversos perfis. Isso faz com que fatores como senioridade no cargo, qualificação e habilidades comportamentais justifiquem diferenças de remuneração para o mesmo cargo. Também vale ressaltar que muitas posições são comuns a diversos setores, podendo, dessa forma, apresentar uma amplitude maior. Nos salários apresentados, bônus e outros benefícios só são considerados quando explicitamente citados.

¹ Pesquisa Global da Robert Half, realizada em junho de 2015 com mais de 2.400 CFOs e diretores financeiros em 16 países. Participaram da pesquisa 100 profissionais brasileiros. Pesquisa Global da Robert Half realizada no final de 2014, com mais de 1.600 gestores de RH, em 12 países. Participaram da pesquisa 100 profissionais brasileiros.

TENDÊNCIAS E DESAFIOS PARA O RECRUTAMENTO E GESTÃO DE PESSOAS¹

A maioria das empresas já fez os ajustes necessários em suas estruturas e está mais preparada para enfrentar os desafios de 2016. Em uma pesquisa da Robert Half, foi constatado que 76% dos diretores de Recursos Humanos entrevistados estão confiantes que o próximo ano será melhor. É possível que alguns setores façam investimentos, mesmo que modestos, buscando ampliar o portfólio para driblar a crise.

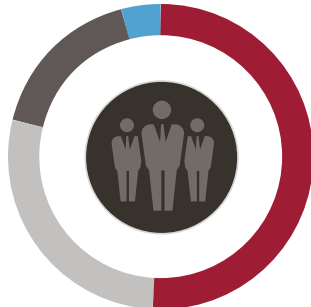
Nesse contexto, surgem algumas novas vagas no mercado, porém para um perfil muito específico de profissional: agressivo na medida certa para não se intimidar com os obstáculos e, ao mesmo tempo, cauteloso para não correr riscos desnecessários. Além das qualificações técnicas, os aspectos comportamentais são cada vez mais valorizados em todas as áreas.

E há uma razão para isso: 90% dos diretores de RH do Brasil já contrataram colaboradores que não atenderam às suas expectativas e tiveram que lidar com os impactos dessa decisão, principalmente com a perda de produtividade da equipe e a baixa no moral dos funcionários. Não haverá espaço para isso em 2016. Dessa forma, as empresas estão mais criteriosas e seus processos seletivos mais morosos, com mais etapas – tudo com o objetivo de não errar na contratação.

Quais são os principais impactos de uma contratação equivocada?

17%

Custo financeiro



4%

Outro

28%

Baixa no moral dos funcionários

51%

Perda de produtividade

Fonte: Pesquisa da Robert Half realizada no final de 2014, com 100 gestores de recursos humanos brasileiros.

Com o aumento das exigências, encontrar um candidato qualificado ficou ainda mais desafiador: 92% dos diretores de Recursos Humanos têm dificuldades em encontrar um profissional que atenda ao perfil desejado. Para 41% dos entrevistados, o mercado carece de especialistas técnicos e 34% acreditam que a demanda é superior à oferta de profissionais.

¹ Pesquisa Global da Robert Half realizada no final de 2014, com mais de 1.600 gestores de RH, em 12 países. Participaram da pesquisa, 100 profissionais brasileiros.

Quais são as principais razões que tornam difícil encontrar profissionais qualificados hoje em dia?

4%

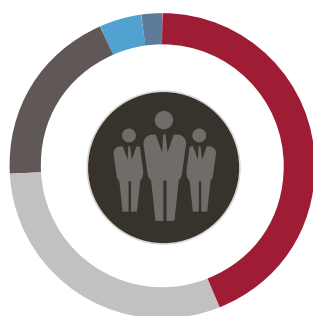
Demora no processo de contratação

18%

Falta de habilidades comerciais e empresariais

28%

Demanda é superior à oferta



2%

Outro

41%

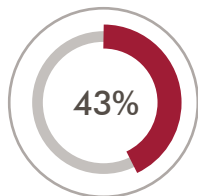
Falta de especialistas e profissionais de nicho

Fonte: Pesquisa da Robert Half realizada no final de 2014, com 100 gestores de recursos humanos brasileiros.

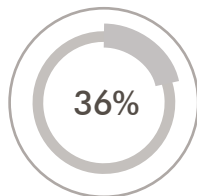
Em 2016, os salários não devem sofrer grande variação. Entretanto, os candidatos com alta performance comprovada continuarão valorizados. Segundo a pesquisa, 72% dos gestores de RH estariam dispostos a negociar salários com candidatos acima da média – aqueles que a empresa acredita que realmente poderão fazer diferença e entregar os resultados projetados.

72% dos diretores de RH estão inclinados a negociar salários com candidatos acima da média.

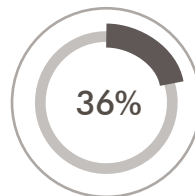
Quais motivos fariam você aumentar o salário de um funcionário?



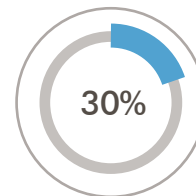
Colaboração e trabalho em equipe



Competências técnicas



Autodesenvolvimento



Fidelidade à companhia

Fonte: Pesquisa da Robert Half realizada no final de 2014, com 100 gestores de recursos humanos brasileiros. Quatro opções mais votadas. Múltiplas respostas foram permitidas.

A pesquisa mostrou que a prática da contraproposta tem sido menos utilizada pelos empregadores (apenas 9%) como ferramenta de retenção de talentos. As empresas perceberam que os motivos que levam o profissional a pedir o desligamento vão além de questões meramente financeiras e que um aumento salarial seria apenas uma solução de curto prazo.

Motivos para não fazer contraproposta:

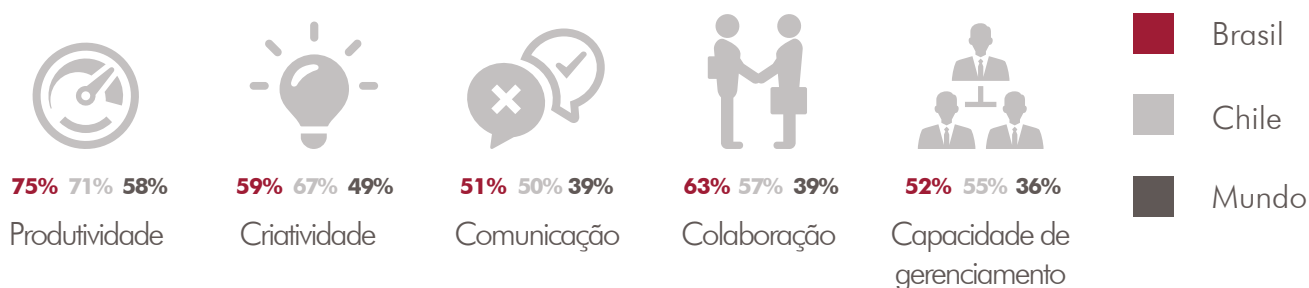
- É uma solução de curto prazo, que apenas adia o inevitável.
- Cria um precedente para que outros funcionários tentem fazer "leilão".
- Prejudica o clima da equipe.
- Leva os funcionários a acreditarem que só serão valorizados se ameaçarem ir embora.
- Cria dúvidas sobre a lealdade daquele profissional à empresa.
- Não estimula o funcionário a trabalhar melhor.

O mercado está mais competitivo tanto para recém-formados quanto para quem já está na carreira há mais tempo. Apenas uma boa formação de nível superior não garante um bom emprego para quem está saindo da faculdade. É preciso mostrar a que veio. Quem já está no mercado não pode parar no tempo. Capacitação e atualização são fundamentais para se manter valorizado.

Para conquistar o sonhado emprego novo, é preciso mostrar resultados, ter o perfil que se adeque à cultura e aos valores da empresa, ser flexível e disponível para ir além da sua função. Também é um diferencial ter uma boa comunicação, expressar com clareza suas ideias e saber ouvir.

44% dos gestores de RH brasileiros acreditam que o trabalho remoto deva crescer nos próximos três anos.

Comparado a outros países, o Brasil, ao lado do Chile, é o mais otimista em relação aos benefícios do trabalho remoto:



Fonte: Pesquisa da Robert Half realizada no final de 2014, com 100 gestores de recursos humanos brasileiros. O percentual se refere aos gestores que acreditam que os itens citados sejam melhorados com o modelo de trabalho remoto.

UMA ESTRUTURA MAIS FLEXÍVEL GARANTE AGILIDADE E EFICIÊNCIA PARA SUA EMPRESA



Profissionais temporários são percebidos como recurso estratégico dentro das empresas.

Cada vez mais, as empresas estão utilizando profissionais temporários como parte de suas equipes. Desde o início da oferta de Temporários da Robert Half, em 2009, a demanda tem aumentado ano a ano.

Uma pesquisa da Robert Half revelou que, em cinco anos, os temporários terão a mesma importância dos empregados contratados pelo método tradicional nas empresas. Isso acontece porque o profissional temporário chegou a cargos mais gerenciais dentro das organizações para coordenar projetos estratégicos, porém com prazo determinado. Segundo a Associação Brasileira do Trabalho Temporário (Asserttem), o número desses profissionais em posições de gerência cresce em média 10% ao ano.

Uma estrutura que contempla profissionais temporários garante à companhia mais flexibilidade e agilidade para responder e acompanhar os movimentos de mercado da melhor forma e manter-se competitivo.

Outra vantagem é o tempo de recrutamento: um processo seletivo tradicional leva, em média, três semanas. Já um processo para vagas temporárias é finalizado em, no máximo, uma semana.

Os profissionais temporários são ideais para preparar a abertura de capital, otimizar processos de fusões e aquisições, realizar reestruturações administrativas, adequar a empresa às questões tributárias e regulatórias e implementar sistemas.

É cada vez maior o número de profissionais talentosos que optam por trabalhar com projetos, muito em virtude de obter experiência em diferentes indústrias e expandir suas habilidades.



Recente pesquisa¹ da Robert Half mostrou que, no Brasil, 19% da força de trabalho em finanças e contabilidade é formada por mão de obra temporária. As principais razões que levam as empresas a contratarem esses profissionais são: (1) preencher ausência de funcionários; (2) ter acesso a habilidades especializadas; e (3) manter a produtividade antes de uma contratação permanente ser feita. Dentre os CFOs pesquisados, 58% informaram que, comparado a três anos atrás, o número de temporários no departamento de finanças cresceu.

Quais são as principais razões para contratar trabalhadores temporários?



¹ Pesquisa realizada pela Robert Half com 100 CFOs brasileiros, em junho de 2015. Múltiplas respostas foram permitidas.

58%

dos CFOs pesquisados informaram que, comparado a três anos atrás, o número de temporários no departamento de finanças cresceu.

O (NOVO) PAPEL ESTRATÉGICO DA ALTA GESTÃO

O ano de 2015 foi difícil para os altos executivos das empresas. Porém, eles conseguiram se reinventar para lidar com os novos patamares da economia brasileira, impactada diretamente pela diminuição do poder de consumo, inflação, desvalorização do real e outros fatores ligados a questões nacionais e internacionais. Utilizaram criatividade e dinamismo para revisar os modelos de negócios e operações.

Produtividade e eficiência foram os motes da maioria das empresas, que buscaram melhoria em seus processos, ajustes nas métricas e precisão na contratação das pessoas. Para vencer em 2016, mais do que nunca será importante buscar a excelência na combinação desses três elementos. O cenário vai exigir cada vez mais que esses executivos tenham uma visão estratégica e pensamento fora da caixa.

Assim como em 2015, os profissionais das áreas financeiras deverão buscar alternativas para a redução dos custos e otimização dos recursos. Na área de vendas, será essencial manter os atuais clientes e alavancar novos, visando aumentar o *market share*.

As posições que mais se destacam são: Presidente, Gerente Geral, CFO, Diretor Comercial e Diretor de Marketing.

O desafio das empresas familiares e das pequenas e médias

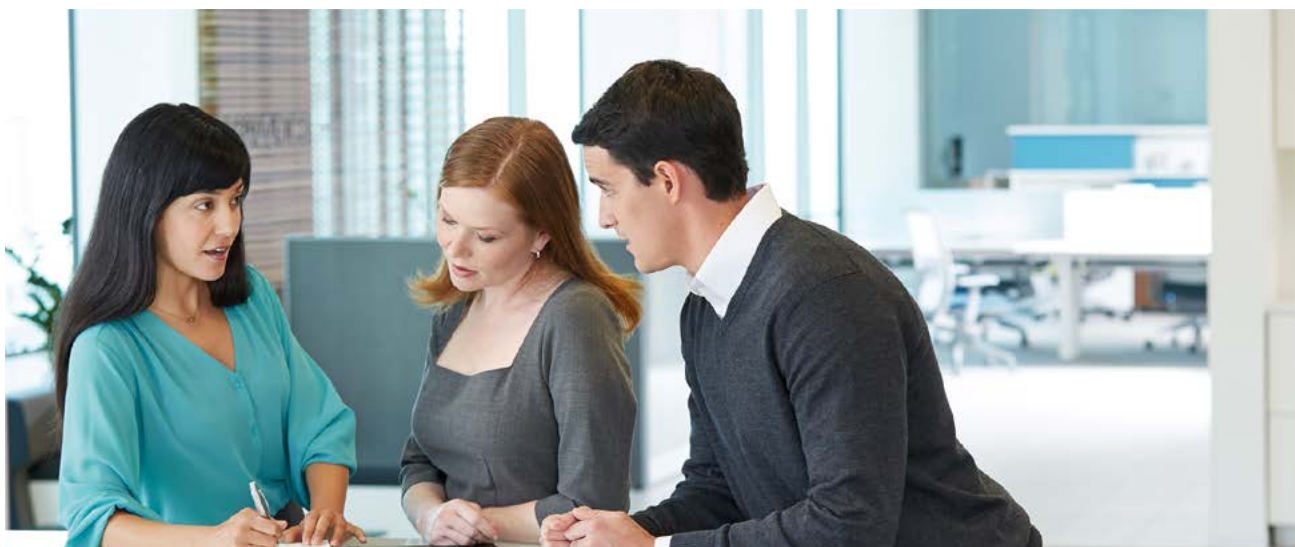
A busca por resultados melhores é um tema que se mantém na pauta das empresas para 2016. A maioria delas já percebeu que, para vencer seus concorrentes, terá que investir em constante melhoria da gestão de seus executivos, além de ser capaz de adaptar-se a novas realidades e dinâmicas de mercado.

O líder em 2016 terá um papel absolutamente estratégico. Sua função ganha uma dimensão ainda maior em momentos conturbados, guiando, apoiando, enxergando o time e motivando na individualidade sua equipe. Uma boa comunicação passa a ser uma das habilidades mais desejadas e recomendadas pelo mercado.

No caso das empresas familiares, percebemos um movimento claro e crescente na busca de líderes no mercado – a famosa profissionalização. Nesses casos, sempre recomendamos que o atual dono tenha a maior clareza possível sobre os prós e contras desse processo, que esteja ciente e apto a fazer concessões, sair da zona de conforto e da “autoridade suprema”. A transparência, a paciência e a resiliência passam a ser características-chave de todos os envolvidos em um plano de profissionalização de sucesso.

Não é diferente no caso de empresas pequenas e médias, em que os líderes também devem dividir com seus funcionários informações sobre onde a companhia está, aonde quer chegar e quais as possíveis transformações pelas quais pode passar. Sempre que um novo líder é introduzido em uma empresa, mensagens subliminares são dadas às equipes e as habilidades deste profissional em ser transparente e engajar o time acabam sendo fatores determinantes para o sucesso dessa contratação.

ENGENHARIA



▶ Em busca de eficiência e melhores resultados, as companhias procuram talentos experientes para posições gerenciais.

A demanda por engenheiros apresenta leve tendência de alta para 2016 em alguns segmentos, como bens de consumo, agronegócio, energia e telecomunicações. Ao contrário de outras indústrias, que em 2015 realizaram (e continuarão realizando) substituições em seus quadros, esses setores estão expandindo posições.

Isso é possível porque muitas empresas tiveram que buscar alternativas para lidar com a crise. Uma das saídas foi criar novas linhas de negócios para atender mercados até então não explorados. De acordo com estudos¹ de mercado, 41% dos CEOs de engenharia e construção, por exemplo, afirmam que suas companhias já estão atuando em outros setores.

Há oportunidades também na área de infraestrutura, com o anúncio da segunda etapa do PIL (Plano de Investimento em Logística), que traz uma sinalização positiva para o mercado e que pode movimentá-lo no longo prazo.

Para vendas técnicas, há demanda por engenheiros altamente especializados, que muitas vezes tiveram carreira na área e migraram para a área comercial. São profissionais que entendem a fundo o processo produtivo do cliente e são capazes de entregar uma solução customizada. A área de supply chain está ainda mais estratégica com profissionais bem formados, fluentes em inglês e altamente orientados para a otimização de processos visando reduções de custos.

¹ 18th annual global CEO survey 2015 PwC.

O que não muda para 2016 é a exigência das empresas na hora da contratação. Em busca de eficiência e melhores resultados, as companhias procuram talentos experientes para cargos gerenciais. Para estas posições, o profissional precisa entrar em campo jogando. A velocidade necessária para adaptar-se e mostrar resultados é cada vez mais rápida, por isso são valorizados aqueles com sólida experiência e alta performance. Mas só conquistarão a vaga engenheiros que conseguirem aliar conhecimento técnico a questões comportamentais, como boa comunicação e relacionamento interpessoal.

Mesmo com o cenário mais positivo para o próximo ano, as empresas continuam conservadoras e fazendo ajustes. Sendo assim, os salários para engenheiros tendem a permanecer estáveis. Quem está em busca de recolocação pode inclusive perceber uma leve depreciação ao receber uma proposta de emprego.

Oportunidades

- Bens de consumo
- Agronegócio
- Energia
- Telecomunicações
- Infraestrutura

Demanda

- Vendas técnicas
- Supply chain
- Melhoria contínua
- Projetos
- Contratos

O que é valorizado

- Inglês fluente
- Boa comunicação
- Habilidade de relacionamento com outras áreas
- Certificações (Metodologias FEL e PMI, Seis Sigma, Manufatura Enxuta, Segurança do Trabalho, APICS)

Cargo	Tamanho da Companhia*	2015	2016	Diferença
SUPPLY CHAIN (SUPPLY CHAIN)				
Diretor de Supply Chain - <i>Supply Chain Director</i>	P/M	R\$ 20.000 - 36.000	R\$ 21.000 - 37.500	4,5%
	G	R\$ 25.000 - 50.000	R\$ 25.500 - 50.000	0,7%
Gerente de Compras - <i>Procurement Manager</i>	P/M	R\$ 9.000 - 22.000	R\$ 9.500 - 22.000	1,6%
	G	R\$ 12.000 - 32.000	R\$ 12.500 - 32.000	1,1%
Gerente de Planejamento - <i>S&OP Manager</i>	P/M	R\$ 8.000 - 12.000	R\$ 8.000 - 13.500	7,5%
	G	R\$ 9.000 - 17.000	R\$ 9.500 - 17.000	1,9%
Gerente de Logística - <i>Logistics Manager</i>	P/M	R\$ 8.000 - 21.000	R\$ 9.000 - 21.000	3,4%
	G	R\$ 10.000 - 26.000	R\$ 12.500 - 26.000	6,9%
Coordenador de Comércio Exterior - <i>Foreign Trade Coordinator</i>	P/M	R\$ 4.500 - 12.000	R\$ 5.000 - 12.000	3,0%
	G	R\$ 4.500 - 10.000	R\$ 5.000 - 10.000	3,4%
Comprador - <i>Buyer</i>	P/M	R\$ 4.000 - 8.500	R\$ 4.500 - 8.500	4,0%
	G	R\$ 4.500 - 13.500	R\$ 5.000 - 13.500	2,9%
PROJETOS (PROJECTS)				
Gerente de Projetos/PMO - <i>Project Manager</i>	P/M	R\$ 6.000 - 18.000	R\$ 8.000 - 18.000	8,3%
	G	R\$ 7.000 - 25.000	R\$ 10.000 - 25.000	9,4%
Gerente de Melhoria Contínua - <i>Continuous Improvement Manager/Lean</i>	P/M	R\$ - - -	R\$ - - -	
	G	R\$ 12.000 - 26.000	R\$ 12.500 - 26.000	1,3%
VENDAS TÉCNICAS (TECHNICAL SALES)				
Engenheiro de Aplicação/Vendas - <i>Application/Sales Engineer/Key Account</i>	P/M	R\$ 6.500 - 12.000	R\$ 6.700 - 12.000	1,1%
	G	R\$ 7.500 - 15.000	R\$ 7.500 - 18.000	13,3%
INDÚSTRIA (INDUSTRY)				
Diretor de Engenharia - <i>Engineering Director</i>	P/M	R\$ 20.000 - 40.000	R\$ 20.500 - 40.000	0,8%
	G	R\$ 25.000 - 47.000	R\$ 25.500 - 47.000	0,7%
Gerente de Planta - <i>Plant Manager</i>	P/M	R\$ 15.000 - 24.000	R\$ 15.000 - 25.000	2,6%
	G	R\$ 22.000 - 30.000	R\$ 22.500 - 30.000	1,0%
Engenheiro de QSMS - <i>QSHE Engineer</i>	P/M	R\$ 7.000 - 10.000	R\$ 7.500 - 10.000	2,9%
	G	R\$ 8.000 - 12.000	R\$ 8.500 - 12.000	2,5%
Engenheiro de P&D/Projetos/ Planejamento - <i>P&D/Project/ Planning Engineer</i>	P/M	R\$ 6.000 - 9.500	R\$ 6.700 - 9.500	4,5%
	G	R\$ 6.000 - 12.500	R\$ 6.700 - 13.300	8,1%
Engenheiro de Produção/Processos - <i>Production/Process Engineer</i>	P/M	R\$ 6.000 - 8.000	R\$ 6.700 - 8.000	5,0%
	G	R\$ 6.000 - 13.000	R\$ 6.700 - 13.000	3,7%

SALÁRIOS EM ENGENHARIA

Cargo	Tamanho da Companhia*	2015	2016	Diferença
SERVIÇOS (SERVICES)				
Diretor de Operações - <i>Operations Director</i>	P/M G	R\$ 18.000 - 30.000 R\$ 20.000 - 42.000	R\$ 18.500 - 30.000 R\$ 20.500 - 42.000	1,0% 0,8%
Coordenador de Manutenção/Facilities - <i>Maintenance/Facilities Coordinator</i>	P/M G	R\$ 7.000 - 14.000 R\$ 7.000 - 16.000	R\$ 7.500 - 14.000 R\$ 7.500 - 16.000	2,4% 2,2%
INFRAESTRUTURA (INFRASTRUCTURE)				
Gerente de Contratos - <i>Contract Manager</i>	P/M G	R\$ 14.500 - 20.000 R\$ 25.000 - 40.000	R\$ 15.000 - 20.000 R\$ 25.500 - 40.000	1,4% 0,8%
Gerente Geral de Obras - <i>Construction Manager</i>	P/M G	R\$ 15.000 - 20.000 R\$ 18.000 - 26.000	R\$ 15.500 - 20.000 R\$ 18.500 - 26.000	1,4% 1,1%
Engenheiro Civil/Infraestrutura - <i>Infrastructure/Civil Engineer</i>	P/M G	R\$ 6.500 - 10.000 R\$ 8.000 - 14.000	R\$ 6.700 - 10.000 R\$ 6.700 - 10.000	1,2% -24,0%
Engenheiro de Energia Renovável - <i>Renewable Energy Engineer</i>	P/M G	R\$ 7.000 - 10.000 R\$ 10.000 - 14.000	R\$ 7.000 - 12.000 R\$ 10.500 - 14.000	11,8% 2,1%
Engenheiro de Telecom - <i>Telecom Engineer</i>	P/M G	R\$ 4.000 - 10.000 R\$ 4.000 - 10.300	R\$ 4.500 - 10.000 R\$ 4.500 - 10.300	3,6% 3,5%

* 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. Alguns salários de 2015 podem ter sofrido alteração, uma vez que as projeções do Salary Guide 2015 não tenham se confirmado.



FINANÇAS E CONTABILIDADE



As habilidades comportamentais são cada vez mais valorizadas nos profissionais de finanças e contabilidade.

A perspectiva de contratações em finanças e contabilidade tende à estabilidade, em 2016, com prioridade para preencher posições que estejam vagas, sem grandes movimentos de expansão. Em uma pesquisa¹ realizada pela Robert Half, CFOs de diversos segmentos, afirmaram que as três principais razões para criar novas posições estão ligadas a novos projetos, expansão de produtos/serviços e crescimento dos negócios.

Tendo em vista o papel cada vez mais estratégico ocupado pelos profissionais de finanças e contabilidade, é possível que seus salários cresçam, em média, entre 5% e 10% em 2016, segundo a pesquisa. Entretanto, para 59% dos CFOs ainda é muito desafiador encontrar profissionais qualificados, principalmente para as áreas de auditoria, análise financeira, contabilidade e finanças corporativas.

Por isso, as empresas têm trabalhado para manter seus talentos, focando também em benefícios não financeiros. No último ano, apenas 11% precisaram oferecer um salário acima do planejado para manter um talento na empresa. Dentre os itens que compõem o pacote de remuneração, ter um horário de trabalho mais flexível foi apontado como um dos benefícios mais desejados pelos profissionais.

¹ Pesquisa realizada pela Robert Half com 100 CFOs brasileiros, em janeiro de 2015.



Além de uma remuneração adicional, quais dos benefícios seguintes você acredita que encabeçariam a lista de desejos dos seus funcionários, quando se trata de seu pacote de remuneração?

15%

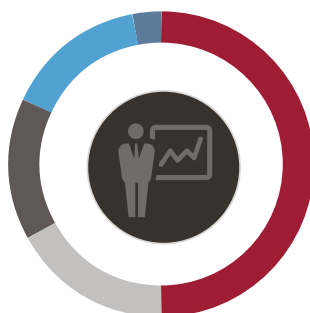
Mais treinamentos e oportunidades de desenvolvimento

15%

Mais férias

17%

Home office



3%

Outras vantagens, como creche, serviços de lavanderia, academia

50%

Horário de trabalho mais flexível

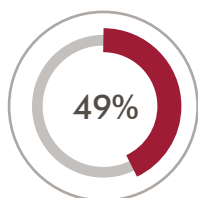
Fonte: Pesquisa realizada pela Robert Half com 100 CFOs brasileiros junho de 2015.

Ao ganhar importância estratégica, os executivos de finanças e contabilidade precisam interagir com mais frequência com outras áreas de negócio. Para desempenhar bem esse papel, terá destaque o profissional com domínio de qualidades associadas à inteligência emocional para lidar com diversos perfis dentro da empresa e aquele com capacidade de gerenciar conflitos.

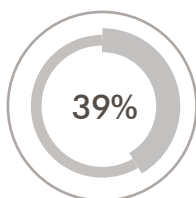
Para 40% dos CFOs, o maior desafio dos profissionais de finanças e contabilidade ao lidar com outros departamentos é gerenciar o estresse decorrente de situações de crise.

Outro ponto importante levantado pela pesquisa é a digitalização dos departamentos financeiros. A padronização de processos, os atuais modelos organizacionais e a capacidade de execução dos funcionários foram apontados como os principais desafios para a informatização da área. Mesmo assim, cerca de 90% dos CFOs estão confiantes de que sua empresa está bem posicionada nesse quesito.

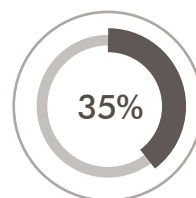
Quais são seus três maiores desafios na informatização do departamento financeiro?



Padronização dos processos



Falta de capacitação para execução por parte da equipe



Atual modelo organizacional/operacional

Fonte: Pesquisa realizada pela Robert Half com 100 CFOs brasileiros, em junho de 2015. Até três respostas foram permitidas.

Oportunidades

- Serviços
- Tecnologia
- Varejo (Luxo)
- Comércio exterior

Demanda

- Gerente financeiro
- Controller
- Analista de controladoria
- Analista de tesouraria
- Profissionais de auditoria
- Analista contábil e fiscal

O que é valorizado

- Profundo conhecimento técnico
- Inglês fluente
- Perfil multitarefas
- Perspicácia comercial e empresarial



Cargo	Tamanho da Companhia*	2015	2016	Diferença
Diretor Financeiro (CFO) - <i>Finance Director (CFO)</i>	P/M	R\$ 15.000 - 40.000	R\$ 18.000 - 40.000	5,4%
	G	R\$ 30.000 - 75.000	R\$ 30.200 - 75.000	0,2%
Controller - <i>Controller</i>	P/M	R\$ 8.000 - 25.000	R\$ 10.000 - 25.000	6,1%
	G	R\$ 18.000 - 35.000	R\$ 18.200 - 35.000	0,4%
Gerente de Auditoria - <i>Audit Manager</i>	P/M	R\$ - - -	R\$ - - -	-
	G	R\$ 12.000 - 26.000	R\$ 12.100 - 26.000	0,3%
Auditor - <i>Auditor</i>	P/M	R\$ 3.000 - 9.000	R\$ 3.100 - 9.000	0,8%
	G	R\$ 4.000 - 13.000	R\$ 4.100 - 13.000	0,6%

CONTÁBIL/FISCAL (ACCOUNTING/TAX)

Gerente Contábil/Fiscal - <i>Accounting/Tax Manager</i>	P/M	R\$ 8.000 - 16.000	R\$ 10.000 - 16.000	8,3%
	G	R\$ 12.000 - 26.000	R\$ 12.100 - 26.000	0,3%
Coordenador Contábil/Fiscal - <i>Accounting/Tax Coordinator</i>	P/M	R\$ 6.000 - 11.000	R\$ 6.100 - 11.000	0,6%
	G	R\$ 8.000 - 14.000	R\$ 8.100 - 14.000	0,4%
Analista Contábil/Fiscal Sênior - <i>Senior Accounting/Tax Analyst</i>	P/M	R\$ 4.500 - 7.000	R\$ 5.000 - 7.500	8,7%
	G	R\$ 6.500 - 10.000	R\$ 6.600 - 10.000	0,6%
Analista Contábil/Fiscal Pleno - <i>Accounting/Tax Analyst</i>	P/M	R\$ 3.000 - 5.100	R\$ 3.500 - 5.500	11,0%
	G	R\$ 4.000 - 6.600	R\$ 4.500 - 6.500	3,8%
Analista Contábil/Fiscal Júnior - <i>Junior Accounting/Tax Analyst</i>	P/M	R\$ 2.500 - 3.500	R\$ 2.600 - 3.500	1,7%
	G	R\$ 3.000 - 4.000	R\$ 3.100 - 4.000	1,4%

PLANEJAMENTO FINANCEIRO/CONTROLADORIA (FINANCIAL PLANNING)

Gerente de Planejamento Financeiro/ Controladoria - <i>Financial Planning/ Controlling Manager</i>	P/M	R\$ 9.000 - 20.000	R\$ 10.000 - 20.000	3,4%
	G	R\$ 12.000 - 27.500	R\$ 12.000 - 28.000	1,3%
Coordenador de Planejamento Financeiro/Controladoria - <i>Financial Planning/Controlling Coordinator</i>	P/M	R\$ 6.500 - 12.000	R\$ 6.600 - 12.000	0,5%
	G	R\$ 8.500 - 15.500	R\$ 8.600 - 15.500	0,4%
Analista de Planejamento Financeiro/ Controladoria Sênior - <i>Senior Financial Planning/Controlling Analyst</i>	P/M	R\$ 5.000 - 8.000	R\$ 5.500 - 8.000	3,8%
	G	R\$ 6.700 - 10.000	R\$ 6.800 - 10.000	0,6%
Analista de Planejamento Financeiro/ Controladoria Pleno - <i>Financial Planning/Controlling Analyst</i>	P/M	R\$ 3.000 - 5.500	R\$ 3.500 - 5.700	8,2%
	G	R\$ 4.000 - 6.700	R\$ 4.500 - 6.700	4,7%
Analista de Planejamento Financeiro/ Controladoria Júnior - <i>Junior Financial Planning/Controlling Analyst</i>	P/M	R\$ 2.500 - 4.000	R\$ 2.600 - 4.000	1,5%
	G	R\$ 3.500 - 4.500	R\$ 3.600 - 4.500	1,2%

SALÁRIOS EM FINANÇAS E CONTABILIDADE

Cargo	Tamanho da Companhia*	2015	2016	Diferença
FINANÇAS CORPORATIVAS** (CORPORATE FINANCE)				
Gerente de Finanças Corporativas - <i>Corporate Finance Manager</i>	P/M	R\$ 9.000 - 20.000	R\$ 10.000 - 20.000	3,4%
	G	R\$ 12.000 - 28.000	R\$ 12.100 - 28.000	0,2%
Coordenador de Finanças Corporativas - <i>Corporate Finance Coordinator</i>	P/M	R\$ 6.500 - 12.000	R\$ 6.600 - 12.000	0,5%
	G	R\$ 8.500 - 15.500	R\$ 8.600 - 15.500	0,4%
Analista de Finanças Corporativas Sênior - <i>Senior Corporate Finance Analyst</i>	P/M	R\$ 6.000 - 8.000	R\$ 6.100 - 8.000	0,7%
	G	R\$ 7.000 - 10.000	R\$ 7.100 - 10.000	0,6%
Analista de Finanças Corporativas Pleno - <i>Corporate Finance Analyst</i>	P/M	R\$ 3.500 - 6.100	R\$ 3.600 - 6.100	1,0%
	G	R\$ 4.000 - 7.000	R\$ 4.500 - 7.000	4,5%
Analista de Finanças Corporativas Júnior - <i>Junior Corporate Analyst</i>	P/M	R\$ 2.500 - 4.000	R\$ 2.600 - 4.000	1,5%
	G	R\$ 3.500 - 4.500	R\$ 3.600 - 4.500	1,2%
TESOURARIA/FINANCEIRO (TREASURY)				
Gerente de Tesouraria/Financeiro - <i>Treasury/Financial Manager</i>	P/M	R\$ 8.000 - 16.000	R\$ 8.100 - 16.000	0,4%
	G	R\$ 12.000 - 24.000	R\$ 12.100 - 24.000	0,3%
Coordenador de Tesouraria/Financeiro - <i>Treasury/Financial Coordinator</i>	P/M	R\$ 6.000 - 10.000	R\$ 6.100 - 10.000	0,6%
	G	R\$ 8.000 - 13.000	R\$ 8.100 - 13.000	0,5%
Analista de Tesouraria/Financeiro Sênior - <i>Senior Treasury/Financial Analyst</i>	P/M	R\$ 4.500 - 7.000	R\$ 5.000 - 7.000	4,3%
	G	R\$ 5.500 - 9.000	R\$ 6.000 - 9.000	3,4%
Analista de Tesouraria/Financeiro Pleno - <i>Treasury/Financial Analyst</i>	P/M	R\$ 3.000 - 5.500	R\$ 3.500 - 5.500	5,9%
	G	R\$ 4.000 - 6.500	R\$ 4.500 - 6.500	4,8%
Analista de Tesouraria/Financeiro Júnior - <i>Junior Treasury/Financial Analyst</i>	P/M	R\$ 2.300 - 3.500	R\$ 2.500 - 3.500	3,4%
	G	R\$ 3.200 - 4.000	R\$ 3.300 - 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.

Obs.: Alguns salários de 2015 podem ter sofrido alteração, uma vez que as projeções do Salary Guide 2015 não tenham se confirmado.



JURÍDICO



Com o aumento da exposição internacional, o inglês se tornou um idioma essencial também para os advogados.

A demanda por profissionais da área jurídica permanece constante nas empresas e nos escritórios.

No mundo corporativo, verifica-se que alguns cargos mais seniores foram substituídos por posições plenas. Via de regra, o profissional considerado pleno tem conhecimento na área, sabe trabalhar com autonomia e possui potencial para crescer na organização. Porém, sem experiência com gestão de pessoas e liderança de projetos, seu grande desafio será conquistar credibilidade e confiança dos demais departamentos da empresa.

Na busca pela eficiência, há uma tendência de que os altos executivos aumentem seu escopo de atuação, agregando mais funções, como, por exemplo, compliance e jurídico ao mesmo tempo. Também é possível que algumas empresas internalizem as áreas de contencioso cível e trabalhista.

Continua muito valorizado o profissional com características comportamentais diferenciadas, que consegue transitar bem entre as outras linhas de negócios, apontando os riscos, porém com um olhar voltado para soluções que não travem o negócio.

Já nos escritórios, há uma busca pela adaptação ao atual cenário econômico, direcionando o foco para áreas com maior demanda no mercado. No caso de bancas mais especializadas, a solução seria fazer associações e parcerias para ampliar o escopo de atuação do escritório, gerando oportunidades para advogados seniores com carteira de clientes e equipes já constituídas, atendendo às necessidades dos clientes fidelizados.



A busca por excelência trouxe os profissionais mais seniores à frente de todas as etapas de contato com o cliente. Agora, também é de sua responsabilidade cativá-lo, fidelizando-o e criando oportunidades de novos trabalhos e soluções jurídicas eficazes aos negócios. Portanto, uma postura mais comercial e empreendedora é cada vez mais demandada nos escritórios.

Para 2016, também é esperada uma retomada das operações de fusões e aquisições, o que pode gerar algumas oportunidades nos escritórios especializados e generalistas que possuem essa área em evidência. O inglês, que já é importante, será um quesito ainda mais exigido, uma vez que as operações tenderão a ter participação de fundos estrangeiros.

Quanto à remuneração, de forma geral, algumas posições devem receber reajustes e a bonificação pode chegar a até quatro salários, de acordo com o cargo e senioridade na função.

Oportunidades

- Tributário
- Cível
- Trabalhista
- Recuperação judicial
- Societário e contratos

Demanda

- Advogado pleno e sênior de contencioso cível
- Advogado pleno e sênior de consultivo e contencioso trabalhista
- Advogado pleno e sênior generalista
- Advogado pleno e sênior de consultoria tributária
- Advogado pleno e sênior de societário e contratos

O que é valorizado

- Perfil mais comercial
- Boa comunicação
- Inglês fluente
- Atitude empreendedora

Cargo	Tamanho da Companhia*	2015	2016	Diferença
-------	-----------------------	------	------	-----------

CONTENCIOSO TRABALHISTA (LABOR LAW)

Advogado Sênior ¹ - Senior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 4.500 - 10.200	R\$ 4.700 - 10.500	3,4%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 6.500 - 11.000	R\$ 7.000 - 11.500	5,7%
	Grande Porte	R\$ 6.000 - 12.500	R\$ 6.500 - 13.000	5,4%
Advogado Pleno ² - Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 3.000 - 4.800	R\$ 3.500 - 5.000	9,0%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 3.300 - 5.700	R\$ 3.600 - 6.000	6,7%
	Grande Porte	R\$ 4.000 - 8.200	R\$ 4.700 - 8.500	8,2%
Advogado Júnior ³ - Junior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 2.500 - 4.000	R\$ 2.700 - 4.200	6,1%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 3.100 - 4.500	R\$ 3.200 - 4.700	3,9%
	Grande Porte	R\$ 3.000 - 4.500	R\$ 3.250 - 4.700	6,0%

CONSULTIVO TRABALHISTA (LABOR LAW)

Advogado Sênior ¹ - Senior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 7.500 - 11.000	R\$ 7.700 - 12.000	6,5%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 7.500 - 13.000	R\$ 8.000 - 13.500	4,9%
	Grande Porte	R\$ 8.500 - 16.000	R\$ 9.000 - 16.000	2,4%
Advogado Pleno ² - Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 4.000 - 7.000	R\$ 4.500 - 7.200	6,4%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 4.500 - 8.200	R\$ 5.000 - 8.700	7,9%
	Grande Porte	R\$ 6.500 - 10.000	R\$ 6.500 - 11.000	6,1%
Advogado Júnior ³ - Junior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 3.000 - 4.100	R\$ 3.200 - 4.500	8,4%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 3.500 - 5.500	R\$ 3.700 - 6.000	7,8%
	Grande Porte	R\$ 3.000 - 6.200	R\$ 3.300 - 6.700	8,7%

CONTENCIOSO CÍVEL (CIVIL LITIGATION)

Advogado Sênior ¹ - Senior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 8.500 - 11.000	R\$ 8.500 - 12.000	5,1%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 9.000 - 13.500	R\$ 9.000 - 14.500	4,4%
	Grande Porte	R\$ 9.000 - 15.200	R\$ 9.000 - 16.500	5,4%
Advogado Pleno ² - Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 5.000 - 7.800	R\$ 5.500 - 8.300	7,8%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 5.000 - 8.500	R\$ 5.500 - 9.200	9,0%
	Grande Porte	R\$ 6.000 - 12.200	R\$ 6.300 - 13.200	7,1%
Advogado Júnior ³ - Junior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 3.000 - 4.500	R\$ 3.300 - 4.700	6,7%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 3.500 - 5.000	R\$ 3.400 - 5.800	8,2%
	Grande Porte	R\$ 4.000 - 6.200	R\$ 3.500 - 7.300	5,9%

CONTENCIOSO TRIBUTÁRIO (TAX LITIGATION)

Advogado Sênior ¹ - Senior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 7.700 - 12.000	R\$ 8.000 - 13.500	9,1%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 10.000 - 16.500	R\$ 10.000 - 18.000	5,7%
	Grande Porte	R\$ 10.500 - 17.000	R\$ 11.000 - 18.000	5,4%
Advogado Pleno ² - Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 5.200 - 8.000	R\$ 6.000 - 8.500	9,8%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 6.000 - 10.000	R\$ 6.300 - 11.000	8,1%
	Grande Porte	R\$ 6.000 - 11.000	R\$ 6.500 - 12.000	8,8%
Advogado Júnior ³ - Junior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 3.500 - 5.000	R\$ 3.700 - 5.500	8,2%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 3.400 - 6.000	R\$ 3.800 - 6.500	9,6%
	Grande Porte	R\$ 3.500 - 6.000	R\$ 3.500 - 6.700	7,4%

Cargo	Tamanho da Companhia*	2015	2016	Diferença
CONSULTIVO TRIBUTÁRIO (TAX ADVISORY)				
Advogado Sênior ¹ - Senior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 8.500 - 14.000	R\$ 8.400 - 16.000	8,9%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 11.000 - 20.500	R\$ 11.050 - 20.500	0,2%
	Grande Porte	R\$ 12.000 - 20.500	R\$ 12.100 - 20.500	0,3%
Advogado Pleno ² - Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 6.000 - 7.500	R\$ 6.000 - 9.000	11,1%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 6.000 - 11.000	R\$ 6.000 - 12.000	5,9%
	Grande Porte	R\$ 6.000 - 13.200	R\$ 6.000 - 14.500	6,8%
Advogado Júnior ³ - Junior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 3.700 - 5.000	R\$ 4.000 - 5.500	9,2%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 4.000 - 7.000	R\$ 4.000 - 7.500	4,5%
	Grande Porte	R\$ 4.000 - 7.200	R\$ 4.000 - 7.500	2,7%
EMPRESARIAL/M&A (CORPORATE/M&A)				
Advogado Sênior ¹ - Senior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 8.000 - 12.000	R\$ 8.000 - 13.500	7,5%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 10.200 - 18.000	R\$ 10.200 - 19.000	3,5%
	Grande Porte	R\$ 12.200 - 20.000	R\$ 12.200 - 22.000	6,2%
Advogado Pleno ² - Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 5.500 - 7.500	R\$ 5.500 - 8.000	3,8%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 6.500 - 9.000	R\$ 6.500 - 10.000	6,4%
	Grande Porte	R\$ 6.500 - 11.000	R\$ 6.500 - 12.000	5,7%
Advogado Júnior ³ - Junior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 3.500 - 5.700	R\$ 3.700 - 6.000	5,4%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 4.000 - 6.000	R\$ 4.500 - 6.300	8,0%
	Grande Porte	R\$ 4.000 - 6.500	R\$ 4.000 - 7.200	6,7%
IMOBILIÁRIO (REAL ESTATE)				
Advogado Sênior ¹ - Senior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 6.000 - 12.200	R\$ 6.050 - 12.200	0,3%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 9.200 - 20.000	R\$ 9.270 - 20.000	0,2%
	Grande Porte	R\$ 12.200 - 20.000	R\$ 12.250 - 20.000	0,2%
Advogado Pleno ² - Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 5.000 - 7.700	R\$ 5.050 - 7.700	0,4%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 6.000 - 10.200	R\$ 6.050 - 10.200	0,3%
	Grande Porte	R\$ 6.200 - 11.000	R\$ 6.500 - 11.000	1,7%
Advogado Júnior ³ - Junior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 3.500 - 5.000	R\$ 3.525 - 5.000	0,3%
	Médio Porte/Boutique	R\$ 3.600 - 6.000	R\$ 3.625 - 6.000	0,3%
	Grande Porte	R\$ 4.000 - 6.700	R\$ 4.025 - 6.700	0,2%
MERCADO DE CAPITAIS (CAPITAL MARKET)				
Advogado Sênior ¹ - Senior Lawyer	Médio Porte/Boutique	R\$ 10.200 - 20.000	R\$ 10.250 - 20.000	0,2%
	Grande Porte	R\$ 10.200 - 20.000	R\$ 10.250 - 20.000	0,2%
Advogado Pleno ² - Lawyer	Médio Porte/Boutique	R\$ 7.200 - 11.000	R\$ 7.250 - 11.000	0,3%
	Grande Porte	R\$ 7.200 - 12.000	R\$ 7.250 - 12.000	0,3%
Advogado Júnior ³ - Junior Lawyer	Médio Porte/Boutique	R\$ 5.200 - 7.000	R\$ 5.225 - 7.000	0,2%
	Grande Porte	R\$ 5.200 - 7.000	R\$ 5.225 - 7.000	0,2%

Cargo	Tamanho da Companhia*	2015	2016	Diferença
-------	-----------------------	------	------	-----------

REGULATÓRIO/INFRAESTRUTURA (REGULATORY/INFRASTRUCTURE/PROJECT FINANCE)

Advogado Sênior ¹ - Senior Lawyer	Médio Porte/Boutique	R\$ 9.000 - 20.000	R\$ 9.050 - 20.000	0,2%
	Grande Porte	R\$ 10.000 - 20.000	R\$ 10.100 - 20.000	0,3%
Advogado Pleno ² - Lawyer	Médio Porte/Boutique	R\$ 6.200 - 9.500	R\$ 6.500 - 10.000	5,1%
	Grande Porte	R\$ 6.500 - 11.000	R\$ 6.500 - 12.500	8,6%
Advogado Júnior ³ - Junior Lawyer	Médio Porte/Boutique	R\$ 4.000 - 6.000	R\$ 4.500 - 6.500	10,0%
	Grande Porte	R\$ 4.000 - 6.500	R\$ 4.500 - 7.000	9,5%

EMPRESAS (COMPANIES)

Diretor Jurídico - Head	Pequeno Porte	R\$ 16.500 - 23.000	R\$ 16.600 - 23.000	0,2%
	Médio Porte	R\$ 16.500 - 25.000	R\$ 16.600 - 25.000	0,2%
	Grande Porte	R\$ 18.500 - 35.000	R\$ 18.600 - 35.000	0,2%
Gerente Jurídico - Head	Pequeno Porte	R\$ 11.000 - 16.500	R\$ 11.050 - 16.500	0,2%
	Médio Porte	R\$ 11.200 - 18.000	R\$ 11.250 - 18.000	0,2%
	Grande Porte	R\$ 15.000 - 23.000	R\$ 15.070 - 23.000	0,2%
Coordenador Jurídico - Coordinator	Pequeno Porte	- - -	- - -	-
	Médio Porte	R\$ 9.000 - 12.200	R\$ 9.000 - 13.500	6,1%
	Grande Porte	R\$ 11.000 - 14.500	R\$ 11.000 - 15.000	2,0%
Advogado Sênior ¹ - Senior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 6.200 - 10.000	R\$ 7.000 - 10.000	4,9%
	Médio Porte	R\$ 6.500 - 11.000	R\$ 7.500 - 11.000	5,7%
	Grande Porte	R\$ 7.000 - 11.200	R\$ 7.000 - 12.000	4,4%
Advogado Pleno ² - Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 3.700 - 7.000	R\$ 4.500 - 7.000	7,5%
	Médio Porte	R\$ 4.000 - 7.200	R\$ 4.700 - 7.500	8,9%
	Grande Porte	R\$ 4.500 - 7.700	R\$ 5.500 - 7.800	9,0%
Advogado Júnior ³ - Junior Lawyer	Pequeno Porte	R\$ 2.500 - 4.100	R\$ 3.000 - 4.200	9,1%
	Médio Porte	R\$ 2.600 - 4.500	R\$ 3.000 - 4.700	8,4%
	Grande Porte	R\$ 3.200 - 5.000	R\$ 3.700 - 5.300	9,8%

BANCOS (BANKS)

Diretor Jurídico - Head	R\$ 21.000 - 41.000	R\$ 21.100 - 41.000	0,2%
Gerente Jurídico - Head	R\$ 13.500 - 21.000	R\$ 13.570 - 21.000	0,2%
Advogado Sênior ¹ - Coordinator/Senior Lawyer	R\$ 8.000 - 13.500	R\$ 8.050 - 13.500	0,2%
Advogado Pleno ² - Lawyer	R\$ 5.200 - 8.000	R\$ 5.500 - 8.500	6,1%
Advogado Júnior ³ - Junior Lawyer	R\$ 3.000 - 5.200	R\$ 3.500 - 5.500	9,8%

¹ 0 a 3 anos de experiência

² 4 a 7 anos de experiência

³ mais de 8 anos de experiência

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

MERCADO FINANCEIRO



▶ Perspectiva de retomada das operações de M&A traz oportunidades para o setor.

As contratações para o mercado financeiro em 2015 foram focadas em posições mais estratégicas dentro das companhias e no reforço das áreas regulatórias. A tendência se mantém para 2016. O avanço da tecnologia em diversas áreas também tem trazido novos desafios para o setor.

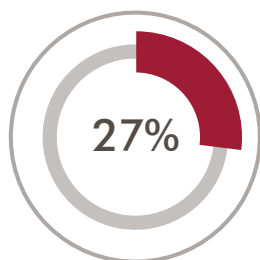
A boa notícia é que alguns bancos estrangeiros estão iniciando operações no Brasil e estruturando o quadro de funcionários para as posições de finanças, riscos, jurídico e compliance – o que pode trazer oportunidades para quem pensa em fazer movimento de carreira.

O mercado vê com perspectiva positiva as operações de fusões e aquisições (M&A) em 2016. Os fundos de Private Equity serão os grandes protagonistas nesse cenário.

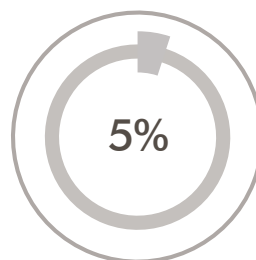
De acordo com especialistas, nos próximos três anos a maioria das operações de fusões e aquisições deve acontecer via fundos de private equity. Segundo 27% dos entrevistados de uma pesquisa realizada em 2015 com 6 mil empresas do setor, até três operações de fusões e aquisições podem ser fechadas no período, e 5% deles pensam em concretizar até seis.

Com as projeções otimistas para o setor, o número de oportunidades deve apresentar crescimento, principalmente para analistas de fusões e aquisições (M&A) e crédito.

As empresas pesquisadas¹ acreditam que nos próximos três anos será possível realizar...



Até três operações de M&A



Até seis operações de M&A

Fonte: Pesquisa (2015) da Grant Thornton junto a 5.000 companhias de 35 países.

Os salários tendem a permanecer estáveis para o próximo ano. Em relação ao bônus existem algumas variações. Para posições de diretor de operações, diretor, VP e *associate* nas áreas de *Sales Trader* e *Trader*, a bonificação varia de oito a vinte salários. Já analistas de ambas as áreas devem ganhar em torno de quatro a dez salários.

Os responsáveis por portfólio de Renda Fixa e os profissionais de *Equity Research*, Fusões e Aquisições, ECM, DCM, *Project Finance*, *Structure Finance* e Riscos podem receber entre quatro e dez salários de bonificação. Para quem trabalha com Renda Variável, o valor fica entre sete e quinze salários. Já para as posições de Compliance, Auditoria, Finanças, Gerência Comercial e Operações, o bônus pode chegar até a 14 salários, de acordo com a função e senioridade do cargo ocupado.

Oportunidades

- Fundos de Private Equity
- Bancos de Investimento

Demanda

- Compliance
- Auditoria
- Controles internos
- Riscos
- Finanças

O que é valorizado

- Vivência internacional
- Visão de dono
- Inglês fluente
- Formação em faculdade de primeira linha

Cargo	2015	2016	Diferença
-------	------	------	-----------

SALES TRADER (FX, DERIVATIVES, EQUITY)

Diretor Geral - <i>Managing Director</i>	R\$ 37.000 - 53.000	R\$ 37.000 - 60.000	7,8%
Diretor - <i>Director</i>	R\$ 26.000 - 37.000	R\$ 26.200 - 37.000	0,3%
Vice-presidente ou Gerente - <i>VP</i>	R\$ 17.000 - 26.000	R\$ 17.500 - 28.000	5,8%
Associado ou Especialista - <i>Associate</i>	R\$ 8.500 - 16.000	R\$ 10.000 - 16.500	8,2%
Analista - <i>Analyst</i>	R\$ 3.800 - 10.000	R\$ 4.500 - 10.500	8,7%

TRADER (FX, DERIVATIVES, EQUITY)

Diretor Geral/Tesoureiro - <i>Managing Director/Treasury</i>	R\$ 37.000 - 53.000	R\$ 37.000 - 63.000	11,1%
Diretor - <i>Director</i>	R\$ 26.000 - 37.000	R\$ 28.000 - 38.000	4,8%
Vice-presidente ou Gerente - <i>VP</i>	R\$ 17.000 - 26.000	R\$ 17.000 - 28.000	4,6%
Associado ou Especialista - <i>Associate</i>	R\$ 8.500 - 16.000	R\$ 9.000 - 17.000	6,1%
Analista - <i>Analyst</i>	R\$ 6.800 - 8.500	R\$ 7.000 - 9.000	4,6%

GERENTE DE PORTFÓLIO (PORTFOLIO MANAGER)

Gestor de Renda Variável - <i>Equity Portfolio Manager</i>	---	R\$ 15.000 - 30.000	-
Gestor de Renda Fixa - <i>Fix Income Portfolio Manager</i>	---	R\$ 15.000 - 30.000	-

EQUITY RESEARCH (BUY/SELL SIDE)

Diretor de Análise - <i>Head of Research</i>	R\$ 19.000 - 37.000	R\$ 19.100 - 37.000	0,2%
Analista - <i>Researcher</i>	R\$ 5.500 - 19.000	R\$ 6.500 - 20.000	8,2%

FUSÕES E AQUISIÇÕES (M&A)

Diretor Geral - <i>Managing Director</i>	R\$ 37.000 - 53.000	R\$ 37.200 - 53.000	0,2%
Diretor - <i>Director</i>	R\$ 26.000 - 37.000	R\$ 26.100 - 37.000	0,2%
Vice-presidente ou Gerente - <i>VP</i>	R\$ 17.000 - 26.000	R\$ 17.100 - 26.000	0,2%
Associado ou Especialista - <i>Associate</i>	R\$ 13.000 - 18.000	R\$ 13.500 - 19.000	4,8%
Analista - <i>Analyst</i>	R\$ 5.500 - 16.000	R\$ 6.500 - 16.500	7,0%

ECM/DCM/PROJECT FINANCE/STRUCTURED FINANCE

Diretor Geral - <i>Managing Director</i>	R\$ 37.000 - 53.000	R\$ 37.200 - 53.000	0,2%
Diretor - <i>Director</i>	R\$ 26.000 - 37.000	R\$ 26.100 - 37.000	0,2%
Vice-presidente ou Gerente - <i>VP</i>	R\$ 17.000 - 26.000	R\$ 18.000 - 27.000	4,6%
Associado ou Especialista - <i>Associate</i>	R\$ 10.500 - 17.000	R\$ 12.000 - 18.000	9,1%
Analista - <i>Analyst</i>	R\$ 5.000 - 12.000	R\$ 7.000 - 12.000	11,8%

RISCOS (RISK)

Diretor Geral - <i>Managing Director/CRO</i>	R\$ 37.000 - 53.000	R\$ 37.000 - 60.000	7,8%
Diretor - <i>Director</i>	R\$ 26.000 - 42.000	R\$ 26.000 - 44.000	2,9%
Vice-presidente ou Gerente - <i>VP</i>	R\$ 16.000 - 26.500	R\$ 16.100 - 26.500	0,2%
Associado ou Especialista - <i>Associate</i>	R\$ 12.500 - 17.000	R\$ 12.500 - 18.000	3,4%
Analista - <i>Analyst</i>	R\$ 5.000 - 16.000	R\$ 5.500 - 12.000	-16,7%

SALÁRIOS NO MERCADO FINANCEIRO

Cargo	2015	2016	Diferença
COMPLIANCE/AUDITORIA/CONTROLES INTERNOS (COMPLIANCE/AUDIT/INTERNAL CONTROL)			
Diretor Geral - Managing Director/CRO	R\$ 25.000 - 37.000	R\$ 26.000 - 42.000	9,7%
Diretor - Director	R\$ 18.000 - 24.000	R\$ 20.000 - 26.000	9,5%
Vice-presidente ou Gerente - VP	R\$ 13.000 - 19.000	R\$ 15.000 - 22.000	15,6%
Associado ou Especialista - Associate	R\$ 11.000 - 15.000	R\$ 12.000 - 16.000	7,7%
Analista - Analyst	R\$ 3.000 - 12.700	R\$ 5.000 - 14.000	21,0%
FINANÇAS (FINANCE)			
Diretor Geral - Managing Director/CFO	R\$ 32.000 - 62.000	R\$ 32.000 - 66.000	4,3%
Diretor - Director	R\$ 18.000 - 31.000	R\$ 18.000 - 34.000	6,1%
Vice-presidente ou Gerente - VP	R\$ 13.000 - 19.000	R\$ 14.000 - 22.000	12,5%
Associado ou Especialista - Associate	R\$ 9.500 - 14.000	R\$ 11.000 - 15.000	10,6%
Analista - Analyst	R\$ 3.000 - 11.000	R\$ 4.000 - 11.000	7,1%
GERENTE DE RELACIONAMENTO (RELATIONSHIP MANAGER)			
Gerente Geral - Head	R\$ 22.000 - 42.000	R\$ 22.000 - 44.000	3,1%
Gerente Corporate - Corporate RM	R\$ 6.000 - 26.000	R\$ 7.000 - 27.000	6,2%
Gerente Middle - Middle RM	R\$ 4.700 - 16.000	R\$ 5.000 - 16.000	1,4%
Gerente Alta Renda - Private RM	R\$ 4.700 - 15.000	R\$ 6.000 - 17.000	16,7%
Gerente Institucional - FI RM	- - -	R\$ 7.000 - 18.000	-
OPERAÇÕES (OPERATIONS)			
Diretor Geral - Managing Director/COO	R\$ 37.000 - 53.000	R\$ 37.000 - 60.000	7,8%
Diretor - Director	R\$ 26.000 - 37.000	R\$ 26.100 - 37.000	0,2%
Vice-presidente ou Gerente - VP	R\$ 16.000 - 26.000	R\$ 16.100 - 26.000	0,2%
Associado ou Especialista - Associate	R\$ 13.000 - 17.000	R\$ 13.100 - 17.000	0,3%
Analista - Analyst	R\$ 3.500 - 12.000	R\$ 4.500 - 12.000	6,4%

obs.: Alguns salários de 2015 podem ter sofrido alteração, uma vez que projeções do Salary Guide 2015 não tenham se confirmado.

RECURSOS HUMANOS



▶ Ganha destaque o RH que aplica seu conhecimento em gestão de pessoas para colaborar com os resultados do negócio.

Nos últimos cinco anos, a área de Recursos Humanos tem ganhado uma posição cada vez mais estratégica dentro das empresas. O profissional de RH mais valorizado é aquele com visão de negócio que aplica seu conhecimento em gestão de pessoas para colaborar com os resultados das companhias.

Nesse sentido, a figura do *Business Partner* (BP) continua em alta para 2016. Mesmo respondendo para a área de RH, esse profissional é parte integrante da equipe de negócios, ganhando aderência e engajamento das equipes internas nos novos projetos e mudanças a serem implantadas.

O momento também beneficia os executivos de Remuneração e Benefícios. Em épocas de busca por otimização dos recursos e foco na produtividade, esses profissionais são extremamente importantes. São eles os responsáveis por estudar os cargos e salários das companhias, além de espaços para reestruturações, criando pacotes atrativos para retenção e estratégias de remuneração e benefícios para motivar os funcionários.

Uma vez que as empresas estão mais cautelosas em relação aos investimentos para o próximo ano, os programas de treinamento e desenvolvimento também podem sofrer impactos, afetando diretamente as posições de recursos humanos ligadas a essa atividade. Apesar de uma provável diminuição da demanda por esse profissional, sua remuneração não deve sofrer desvalorização.

Também há uma tendência de que as grandes empresas deixem de lado a especialização das equipes e busquem profissionais mais generalistas, capazes de abraçar mais responsabilidades, dentro do conceito de otimização e eficiência mencionados anteriormente. Experiência prévia em mais de uma área e um bom conhecimento das leis trabalhistas são diferenciais para candidatos a esses cargos.

Visão de negócio¹

De acordo com especialistas, o RH estratégico deve fomentar a inspiração das pessoas pelo trabalho, para que em um momento de dificuldade, o funcionário esteja disposto a se dedicar ainda mais. Ele também deve se posicionar como motor da inovação, trazendo pessoas, redefinindo processos, construindo uma relação que tenha por base a confiança. É papel do RH fazer um trabalho de conscientização das lideranças a fim de dar espaço para que novas ideias sejam ouvidas e discutidas.

Oportunidades

- Tecnologia (Internet)
- Energia
- Serviços
- Bens de consumo

Demanda

- *Business partner*
- Gerente generalista
- Coordenador generalista

O que é valorizado

- Visão de negócio
- Inglês fluente
- Estabilidade no currículo

¹ Informações discutidas durante o encontro Perspectivas e Tendências de RH 2015, promovido pela Robert Half, em março de 2015. Material disponível para download no endereço worklife.roberthalf.com.br.

SALÁRIOS EM RECURSOS HUMANOS

Cargo	Tamanho da Companhia*	2015	2016	Diferença
RECURSOS HUMANOS (HUMAN RESOURCES)				
Diretor de Recursos Humanos - <i>Human Resources Director</i>	P/M	R\$ 20.000 - 27.000	R\$ 20.000 - 32.000	10,6%
	G	R\$ 25.000 - 45.000	R\$ 25.000 - 50.000	7,1%
Gerente de Recursos Humanos - <i>Human Resources Manager</i>	P/M	R\$ 9.000 - 17.000	R\$ 10.000 - 17.000	3,8%
	G	R\$ 12.000 - 25.000	R\$ 12.100 - 25.000	0,3%
Coordenador/Especialista de Recursos Humanos - <i>Human Resources Coordinator/Specialist</i>	P/M	R\$ 5.500 - 9.500	R\$ 5.500 - 10.000	3,3%
	G	R\$ 7.500 - 12.500	R\$ 9.000 - 12.500	7,5%
Analista de Recursos Humanos - <i>Human Resources Analyst</i>	P/M	R\$ 3.500 - 6.500	R\$ 4.500 - 6.500	10,0%
	G	R\$ 5.500 - 8.700	R\$ 5.550 - 8.700	0,3%
REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS (COMPENSATION AND BENEFITS)				
Gerente - <i>Manager</i>	P/M	R\$ 8.500 - 15.000	R\$ 9.000 - 15.000	2,1%
	G	R\$ 13.500 - 22.000	R\$ 13.600 - 22.000	0,3%
Coordenador/Especialista - <i>Coordinator/Specialist</i>	P/M	R\$ 6.000 - 9.000	R\$ 7.000 - 9.500	10,0%
	G	R\$ 8.000 - 14.000	R\$ 8.050 - 14.000	0,2%
Analista - <i>Analyst</i>	P/M	R\$ 4.000 - 6.500	R\$ 4.500 - 7.000	9,5%
	G	R\$ 5.800 - 9.300	R\$ 5.850 - 9.300	0,3%
TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO/RECRUTAMENTO E SELEÇÃO (TRAINING/RECRUITMENT)				
Gerente - <i>Manager</i>	P/M	R\$ 8.000 - 13.500	R\$ 8.500 - 15.000	9,3%
	G	R\$ 12.000 - 20.000	R\$ 12.000 - 23.000	9,4%
Coordenador/Especialista - <i>Coordinator/Specialist</i>	P/M	R\$ 5.000 - 8.000	R\$ 5.500 - 8.500	7,7%
	G	R\$ 7.000 - 12.000	R\$ 7.500 - 13.000	7,9%
Analista - <i>Analyst</i>	P/M	R\$ 3.500 - 5.700	R\$ 3.525 - 5.700	0,3%
	G	R\$ 5.400 - 8.200	R\$ 5.600 - 8.200	1,5%
ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL (PAYROLL)				
Gerente - <i>Manager</i>	P/M	R\$ 7.000 - 10.500	R\$ 8.000 - 10.500	5,7%
	G	R\$ 10.800 - 18.500	R\$ 10.850 - 18.500	0,2%
Coordenador/Especialista - <i>Coordinator/Specialist</i>	P/M	R\$ 5.000 - 7.300	R\$ 5.500 - 7.500	5,7%
	G	R\$ 7.200 - 11.300	R\$ 7.200 - 11.500	1,1%
Analista - <i>Analyst</i>	P/M	R\$ 3.500 - 5.500	R\$ 3.500 - 6.000	5,6%
	G	R\$ 5.000 - 7.500	R\$ 5.050 - 7.500	0,4%
BUSINESS PARTNER (BUSINESS PARTNER)				
Gerente - <i>Manager</i>	P/M	R\$ - - -	R\$ - - -	-
	G	R\$ 13.000 - 25.000	R\$ 13.000 - 28.000	7,9%
Coordenador/Especialista - <i>Coordinator/Specialist</i>	P/M	R\$ 6.500 - 9.500	R\$ 6.550 - 9.500	0,3%
	G	R\$ 8.000 - 13.500	R\$ 9.000 - 13.500	4,6%
Analista - <i>Analyst</i>	P/M	R\$ 3.500 - 6.500	R\$ 4.000 - 7.000	10,0%
	G	R\$ 5.500 - 9.000	R\$ 6.000 - 9.000	3,4%

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



SEGUROS



Vendas on-line é uma das grandes fronteiras para a indústria de seguros.

O setor de seguros vem absorvendo as mudanças pelas quais passou recentemente. Em sua grande maioria, as empresas priorizaram substituições em busca de eficiência operacional e financeira. Essa tendência se mantém para 2016, porém com uma dose um pouco maior de otimismo, abrindo, assim, oportunidades para novos negócios. O movimento de consolidação continua forte. As seguradoras buscam alianças estratégicas para conquistar novos consumidores e avançarem em mercados ainda não explorados.

Nesse cenário, a venda on-line é uma das novas fronteiras a serem desbravadas pelas seguradoras e, principalmente, corretoras. Comparado¹ a outros países, o Brasil ainda está muito aquém nesse quesito. Na Inglaterra, por exemplo, 55% das vendas de seguros são feitas pela Internet. Nos Estados Unidos, cerca de 35% das contratações de apólices são on-line. Já no Brasil, esse percentual não chega a 1%. Há um enorme potencial a ser explorado.

Enquanto isso, as empresas se preparam abrindo espaço para novos profissionais em seu quadro de funcionários. Uma das funções que ganha destaque é a de gerente de e-commerce. Geralmente vindo de outros setores da economia, as seguradoras procuram nesse profissional alguém capaz de entender o novo consumidor, desenvolver estratégias de vendas e contribuir para a criação de produtos.

Também há uma demanda forte junto à área financeira das grandes empresas, com o objetivo de oxigenar alguns departamentos, tais como controladoria e contabilidade, assim como a gestão de custos. Aqui, observa-se uma estratégia muito interessante no que diz respeito à diversidade de talentos.



As seguradoras estão em busca de profissionais conectados com as novas tecnologias, porém com habilidade para trabalhar em conjunto com os gestores e corretores de uma geração mais experiente. Dessa forma, conseguem aliar a tradição à modernidade, agregando vantagem competitiva ao negócio.

Uma área que tem ganhado importância dentro do setor é a Ouvidoria, em função do aumento do número de atendimentos prestados ao consumidor e da regulamentação das novas diretrizes dessa área para o mercado de seguros. Cresce a atenção dada aos serviços, processos e comunicação com o cliente.

De maneira geral, o setor de seguros continua forte, crescendo na casa dos dois dígitos. Os salários e benefícios são competitivos e há uma boa perspectiva de desenvolvimento de carreira na área.

Oportunidades

- Seguro garantia
- Seguro de crédito
- E-commerce

Demanda

- Especialista de crédito
- Executivo comercial
- Controller
- Gerente de e-commerce
- Ouvidor

O que é valorizado

- Formação de primeira linha
- Inglês fluente
- Perfil *hands-on*
- Atuação comprovada na gestão de equipes de alta performance
- Experiência em reestruturação de processos

¹ Informação dada pelo CEO do site de vendas on-line de seguros Sossego, em entrevista ao portal IG em janeiro de 2013.

SALÁRIOS EM SEGUROS

Cargo	Tamanho da Companhia*	2015	2016	Diferença
FINANÇAS (FINANCE)				
Diretor Financeiro (CFO) - <i>Finance Director (CFO)</i>	P/M	R\$ 24.000 - 43.000	R\$ 25.000 - 45.000	4,5%
	G	R\$ 33.000 - 47.500	R\$ 35.000 - 50.000	5,6%
Controller - <i>Controller</i>	P/M	R\$ 14.000 - 19.400	R\$ 15.000 - 20.000	4,8%
	G	R\$ 18.000 - 25.000	R\$ 18.100 - 25.000	0,2%
Diretor Técnico - <i>Insurance Director</i>	P/M	R\$ 14.000 - 25.000	R\$ 15.000 - 25.000	2,6%
	G	R\$ 19.000 - 33.000	R\$ 20.000 - 35.000	5,8%
SUBSCRIÇÃO/TÉCNICO (UNDERWRITING)				
Gerente de Subscrição/Técnico de Seguros - <i>Underwriting Manager</i>	P/M	R\$ 9.000 - 13.500	R\$ 9.000 - 15.000	6,7%
	G	R\$ 11.500 - 21.000	R\$ 13.000 - 22.000	7,7%
Coordenador de Subscrição/Técnico de Seguros - <i>Underwriting Coordinator</i>	P/M	R\$ 6.500 - 11.500	R\$ 7.000 - 12.000	5,6%
	G	R\$ 8.500 - 14.000	R\$ 8.500 - 15.000	4,4%
Analista de Subscrição/Técnico Sênior - <i>Senior Underwriting Analyst</i>	P/M	R\$ 7.000 - 8.500	R\$ 7.300 - 9.000	5,2%
	G	R\$ 7.500 - 9.500	R\$ 8.000 - 10.000	5,9%
Analista de Subscrição/Técnico Pleno/ Júnior - <i>Junior Underwriting Analyst</i>	P/M	R\$ 4.000 - 8.000	R\$ 4.200 - 8.500	5,8%
	G	R\$ 4.300 - 9.200	R\$ 5.000 - 10.000	11,1%
COMERCIAL/NOVOS NEGÓCIOS (SALES/BUSINESS DEVELOPMENT)				
Diretor Comercial/Novos Negócios - <i>Sales Director</i>	P/M	R\$ 21.000 - 33.000	R\$ 22.000 - 35.000	5,6%
	G	R\$ 24.500 - 38.000	R\$ 25.000 - 40.000	4,0%
Gerente Comercial/Novos Negócios - <i>Sales Manager</i>	P/M	R\$ 7.500 - 14.000	R\$ 8.000 - 14.500	4,6%
	G	R\$ 9.500 - 17.500	R\$ 10.000 - 18.000	3,7%
Executivo de Contas - <i>Key Account</i>	P/M	R\$ 4.800 - 8.100	R\$ 5.000 - 8.500	4,6%
	G	R\$ 5.600 - 9.500	R\$ 6.000 - 10.000	6,0%
ATUARIAL (ACTUARIAL)				
Gerente Atuarial - <i>Actuarial Manager</i>	P/M	R\$ 8.000 - 14.000	R\$ 8.500 - 15.000	6,8%
	G	R\$ 9.500 - 18.800	R\$ 10.000 - 20.000	6,0%
Coordenador Atuarial - <i>Actuarial Coordinator</i>	P/M	R\$ 6.700 - 9.500	R\$ 7.000 - 10.000	4,9%
	G	R\$ 8.200 - 12.000	R\$ 8.500 - 13.000	6,4%
Analista Atuarial Sênior - <i>Senior Actuarial Analyst</i>	P/M	R\$ 5.500 - 9.500	R\$ 5.700 - 10.000	4,7%
	G	R\$ 7.500 - 11.500	R\$ 8.000 - 12.000	5,3%
Analista Atuarial Pleno/Júnior - <i>Junior Actuarial Analyst</i>	P/M	R\$ 5.000 - 6.500	R\$ 5.200 - 7.000	6,1%
	G	R\$ 5.500 - 8.000	R\$ 5.700 - 8.500	5,2%
Analista de Crédito - <i>Credit Analyst</i>	P/M	R\$ 6.500 - 9.500	R\$ 7.000 - 10.000	6,2%
	G	R\$ 7.500 - 11.000	R\$ 8.000 - 12.000	8,1%

Cargo	Tamanho da Companhia*	2015	2016	Diferença
-------	-----------------------	------	------	-----------

PRODUTOS (PRODUCTS)

Gerente de Produtos - <i>Product Manager</i>	P/M	R\$ 7.000 - 14.000	R\$ 7.200 - 14.700	4,3%
	G	R\$ 9.500 - 21.000	R\$ 10.000 - 22.000	4,9%
Coordenador de Produtos - <i>Product Coordinator</i>	P/M	R\$ 6.100 - 11.200	R\$ 6.500 - 12.000	6,9%
	G	R\$ 8.000 - 17.000	R\$ 8.500 - 18.000	6,0%
Analista de Produtos Sênior - <i>Senior Product Analyst</i>	P/M	R\$ 5.000 - 8.500	R\$ 5.300 - 9.000	5,9%
	G	R\$ 5.800 - 9.500	R\$ 6.000 - 10.000	4,6%

RESSEGUROS (REINSURANCE)

Gerente de Resseguros - <i>Reinsurance Manager</i>	P/M	R\$ 10.800 - 18.500	R\$ 11.200 - 20.000	6,5%
	G	R\$ 13.500 - 27.000	R\$ 15.000 - 30.000	11,1%
Analista de Resseguros Sênior - <i>Senior Reinsurance Analyst</i>	P/M	R\$ 6.500 - 8.500	R\$ 7.000 - 9.000	6,7%
	G	R\$ 7.000 - 11.000	R\$ 7.500 - 12.000	8,3%
Analista de Resseguros Pleno/Júnior - <i>Junior Reinsurance Analyst</i>	P/M	R\$ 5.000 - 6.500	R\$ 5.000 - 7.000	4,3%
	G	R\$ 5.500 - 7.000	R\$ 6.000 - 8.000	12,0%

SINISTROS (CLAIMS)

Gerente de Sinistros - <i>Claim Manager</i>	P/M	R\$ 9.500 - 12.000	R\$ 10.000 - 13.000	7,0%
	G	R\$ 13.000 - 16.200	R\$ 15.000 - 17.000	9,6%
Coordenador de Sinistros - <i>Claim Coordinator</i>	P/M	R\$ 8.000 - 10.500	R\$ 8.500 - 11.500	8,1%
	G	R\$ 9.200 - 11.000	R\$ 10.000 - 12.000	8,9%
Analista de Sinistros Sênior - <i>Senior Claim Analyst</i>	P/M	R\$ 5.500 - 8.000	R\$ 6.000 - 8.500	7,4%
	G	R\$ 6.500 - 8.500	R\$ 7.000 - 9.500	10,0%
Analista de Sinistros Pleno/Júnior - <i>Junior Claim Analyst</i>	P/M	R\$ 4.000 - 6.000	R\$ 4.500 - 6.500	10,0%
	G	R\$ 4.500 - 6.500	R\$ 5.000 - 7.000	9,1%

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

Obs.: Alguns salários de 2015 podem ter sofrido alteração, uma vez que as projeções do Salary Guide 2015 não tenham se confirmado.



TECNOLOGIA



▶ Investimentos em TI serão focados em iniciativas que tragam resultados financeiros para empresa.

O mercado oferece boas oportunidades para os profissionais de tecnologia. Apesar de ser um ano desafiador, a pressão por aumento da eficiência nas empresas demandará investimentos em TI, com foco especificamente em iniciativas que poderão afetar de forma positiva os resultados financeiros do negócio.

Os profissionais de TI cada vez mais deixam de ser custo para se tornarem parte estratégica do negócio. Assim, deixam de serem vistos como colaboradores introvertidos, para serem percebidos como alguém com bastante interação e relacionamento com todas as áreas de negócios, o que resulta em melhorias no resultado final do produto.

Grande parte das empresas ainda estão dando os primeiros passos na estruturação de uma estratégia eficaz de Big Data que seja capaz de lidar com a enormidade de dados disponíveis e questões relacionadas à segurança dessas informações. Apenas 5% dos sites de e-commerce no Brasil possuem uma tecnologia de análise de dados¹. É possível que oportunidades para a área surjam de forma mais consistente nos próximos anos.

Por isso, mesmo que haja oferta de vagas, os salários em tecnologia não devem sofrer muita alteração. A tendência é de que fiquem estáveis para as posições de suporte, por exemplo, e apenas algumas funções recebam reajuste.

A maior demanda deve se concentrar nos cargos de analistas de negócios, na área de sistemas; e gerente de TI, na área de infraestrutura. Boa capacidade de comunicação e negociação serão quesitos indispensáveis para as duas posições, uma vez que ambas têm cada vez mais interação com públicos diversos, como usuários e outros setores da empresa.

Assim como observado em 2015, o processo de formalização da mão de obra continua. As empresas estão internalizando profissionais pessoa jurídica ou trabalhando somente com terceirizados ou temporários que operam no regime CLT, de forma a atender a legislação para esta condição.

Oportunidades

- Empresas de médio porte

Demanda

- Gerente de tecnologia
- Analista de infraestrutura
- Analista de negócios
- Consultor funcional ERP

O que é valorizado

- Perfil mais interativo
- Bom relacionamento interpessoal
- Inglês fluente
- Certificações em linguagens de programação
- Bacharelado em Ciências da Computação ou Tecnologia

¹ Informação dada por Cezar Taurion, CEO da Litteris Consulting, durante a 5ª edição do Premier 100 IT Leaders Conference, em maio de 2015.

SALÁRIOS EM TECNOLOGIA

Cargo	Tamanho da Companhia*	2015	2016	Diferença
TECNOLOGIA (TECHNOLOGY)				
Diretor de TI/CIO - <i>IT Director/CIO</i>	P/M	R\$ 20.000 - 40.000	R\$ 20.200 - 40.000	0,3%
	G	R\$ 25.000 - 55.000	R\$ 25.200 - 55.000	0,2%
Gerente de TI - <i>IT Manager</i>	P/M	R\$ 13.000 - 26.000	R\$ 12.000 - 26.000	-2,6%
	G	R\$ 16.000 - 30.000	R\$ 16.100 - 30.000	0,2%
Gerente de Projetos/PMO - <i>Project Manager/PMO</i>	P/M	R\$ 9.000 - 18.000	R\$ 9.100 - 18.000	0,4%
	G	R\$ 12.000 - 22.500	R\$ 12.100 - 22.500	0,3%
INFRAESTRUTURA** (INFRASTRUCTURE)				
Gerente de Infraestrutura - <i>Infrastructure Manager</i>	P/M	R\$ 7.000 - 12.000	R\$ 7.100 - 12.000	0,5%
	G	R\$ 11.000 - 20.000	R\$ 11.100 - 20.000	0,3%
Coordenador de Infraestrutura - <i>Infrastructure Coordinator</i>	P/M	R\$ 5.000 - 8.000	R\$ 5.100 - 8.000	0,7%
	G	R\$ 6.500 - 10.000	R\$ 6.600 - 10.000	0,6%
Analista de Infraestrutura Sênior - <i>Senior Infrastructure Analyst</i>	P/M	R\$ 4.000 - 7.000	R\$ 4.100 - 7.000	0,9%
	G	R\$ 5.000 - 8.500	R\$ 5.100 - 8.500	0,7%
Analista de Infraestrutura Pleno - <i>Infrastructure Analyst</i>	P/M	R\$ 3.000 - 5.000	R\$ 3.100 - 5.000	1,2%
	G	R\$ 4.000 - 6.500	R\$ 4.100 - 6.500	0,9%
Analista de Infraestrutura Júnior - <i>Junior Infrastructure Analyst</i>	P/M	R\$ 2.000 - 4.000	R\$ 2.100 - 4.000	1,7%
	G	R\$ 3.000 - 4.500	R\$ 3.100 - 4.500	1,3%
SISTEMAS*** (SYSTEMS)				
Gerente de Sistemas - <i>Application Manager</i>	P/M	R\$ 11.000 - 16.500	R\$ 11.100 - 16.500	0,4%
	G	R\$ 14.000 - 22.000	R\$ 14.000 - 25.000	8,3%
Coordenador de Sistemas - <i>Application Coordinator</i>	P/M	R\$ 8.500 - 14.000	R\$ 8.600 - 14.000	0,4%
	G	R\$ 11.000 - 17.000	R\$ 11.000 - 16.000	-3,6%
Analista de Sistemas Sênior - <i>Senior Application Analyst</i>	P/M	R\$ 6.500 - 10.000	R\$ 7.000 - 10.000	3,0%
	G	R\$ 8.000 - 12.000	R\$ 8.100 - 12.000	0,5%
Analista de Sistemas Pleno - <i>Application Analyst</i>	P/M	R\$ 4.500 - 6.500	R\$ 4.500 - 7.000	4,5%
	G	R\$ 5.000 - 8.000	R\$ 5.100 - 8.000	0,7%
Analista de Sistemas Júnior - <i>Junior Application Analyst</i>	P/M	R\$ 3.000 - 5.000	R\$ 3.100 - 5.000	1,25%
	G	R\$ 3.500 - 6.500	R\$ 3.600 - 6.500	1,0%
Analista de Negócios Sênior - <i>Senior Business Analyst</i>	P/M	R\$ 7.000 - 12.000	R\$ 7.100 - 12.000	0,5%
	G	R\$ 9.000 - 14.000	R\$ 9.100 - 14.000	0,4%
Analista de Negócios Pleno - <i>Business Analyst</i>	P/M	R\$ 5.000 - 7.000	R\$ 5.100 - 7.000	0,8%
	G	R\$ 6.500 - 8.500	R\$ 6.600 - 8.500	0,7%
Analista de Negócios Júnior - <i>Junior Business Analyst</i>	P/M	R\$ 3.500 - 6.000	R\$ 3.600 - 6.000	1,0%
	G	R\$ 4.000 - 6.500	R\$ 4.100 - 6.500	0,9%
Analista ERP Sênior - <i>Senior ERP Analyst</i>	P/M	R\$ 8.000 - 13.000	R\$ 8.100 - 13.000	0,5%
	G	R\$ 10.000 - 17.000	R\$ 10.100 - 17.000	0,4%
Analista ERP Pleno - <i>ERP Analyst</i>	P/M	R\$ 6.000 - 10.000	R\$ 6.100 - 10.000	0,6%
	G	R\$ 7.000 - 12.000	R\$ 7.100 - 12.000	0,5%
Analista ERP Júnior - <i>Junior ERP Analyst</i>	P/M	R\$ 3.500 - 6.000	R\$ 3.600 - 6.000	1,0%
	G	R\$ 4.500 - 7.500	R\$ 4.600 - 7.500	0,8%

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

** Inclui redes, segurança da informação e cloud

***Inclui arquitetura, desenvolvimento, BI e Big Data

Obs.: Alguns salários de 2015 podem ter sofrido alteração, uma vez que as projeções do Salary Guide 2015 não tenham se confirmado.



VENDAS E MARKETING



○ O perfil consultivo continua em alta e ainda mais focado em oferecer uma solução completa ao cliente.

Em 2016, as empresas continuarão focando seus investimentos em áreas que impactam diretamente nos resultados. Sendo assim, não é surpresa que o departamento comercial seja o mais demandado, já que é percebido como uma área que traz retorno no curto prazo. Seus executivos têm um papel determinante junto às equipes para alcançar metas ainda mais agressivas no próximo ano.

A ausência de uma formação específica para atuar com vendas abre oportunidades a vários profissionais. Para quem está no ramo há mais tempo, é um diferencial ter uma carteira de clientes bem consolidada, uma vez que as empresas não dispõem de tempo para dar treinamentos ou esperar muito para que o profissional construa sua rede de relacionamento. Porém, isso não basta para ocupar os postos disponíveis. As companhias procuram pessoas com vontade de trabalhar, que se sintam incomodadas com os atuais números e que queiram realmente transformar os atuais resultados e obter performances excepcionais.

○ O perfil consultivo continua em alta e ainda mais focado em oferecer uma solução completa ao cliente, por exemplo, no setor de tecnologia, em que cresce o conceito de Saas (*software as a service*).

○ O inglês começa a ser exigido em alguns casos, principalmente em multinacionais ou empresas locais com conexões globais. O idioma é fundamental para quem tem no plano de carreira a intenção de ocupar posições mais estratégicas no futuro.



Houve uma mudança de comportamento dos candidatos para a área comercial. Em um momento em que as empresas focam muito mais na remuneração variável como forma de reconhecer os resultados, os candidatos tendem a valorizar mais o salário fixo. Isso se deve a uma certa insegurança em relação aos rumos da economia por parte daqueles que estão na linha de frente.

A realidade da área de marketing é um pouco diferente, uma vez que é tradicionalmente percebida como um departamento com alta despesa, cujos resultados nem sempre são mensurados objetivamente. Sendo assim, há um movimento de reestruturação, com eliminação de alguns postos e acúmulo de funções pelos remanescentes. Nem por isso, a remuneração sofreu queda. Apesar dos quadros mais enxutos, as empresas estão dispostas a negociar com profissionais de alta performance, especialmente para cargos executivos. O *trader* também foi valorizado, uma vez que seu papel está intimamente relacionado à área de vendas.

Oportunidades

- Serviços
- Tecnologia
- Telecom
- Varejo
- Bens de consumo

Demanda

- Diretor comercial
- Gerente de vendas
- *Key account*
- Executivo de vendas
- *Trader*

O que é valorizado

- Inglês fluente
- Perfil *hands-on*
- Perfil consultivo
- Atitude empreendedora

VENDAS E MARKETING

Cargo	Tamanho da Companhia*	2015	2016	Diferença
VENDAS E MARKETING (SALES AND MARKETING)				
Gerente Geral - Managing Director	P/M	R\$ 20.000 - 70.000	R\$ 25.000 - 80.000	16,7%
	G	R\$ - - -	R\$ 45.000 - 150.000	-
VENDAS (SALES)				
Diretor Comercial - Sales Director	P/M	R\$ 16.000 - 35.000	R\$ 18.000 - 40.000	13,7%
	G	R\$ 18.000 - 50.000	R\$ 20.000 - 55.000	10,3%
Gerente Nacional de Vendas - National Sales Manager	P/M	R\$ 12.000 - 27.000	R\$ 14.000 - 27.000	5,1%
	G	R\$ 15.000 - 30.000	R\$ 16.000 - 30.000	2,2%
Gerente Regional de Vendas - Regional Sales Manager	P/M	R\$ 9.000 - 20.000	R\$ 9.500 - 20.000	1,7%
	G	R\$ 11.000 - 26.000	R\$ 12.000 - 26.000	2,7%
Supervisor de Vendas - Sales Supervisor	P/M	R\$ 5.500 - 8.000	R\$ 6.000 - 8.000	3,7%
	G	R\$ 5.000 - 12.000	R\$ 5.500 - 12.000	2,9%
Key Account - Key Account	P/M	R\$ 5.000 - 13.000	R\$ 6.000 - 13.500	8,3%
	G	R\$ 6.000 - 15.000	R\$ 7.000 - 15.000	4,8%
Executivo de vendas** - Sales Executive**	G	R\$ 4.000 - 10.000	R\$ 4.500 - 10.500	7,1%
	P/M	R\$ 4.000 - 10.000	R\$ 5.000 - 10.000	7,1%
MARKETING (MARKETING)				
Diretor de Marketing - Marketing Director	P/M	R\$ 17.000 - 30.000	R\$ 20.000 - 30.000	6,4%
	G	R\$ 18.000 - 45.000	R\$ 22.000 - 45.000	6,3%
Gerente de Marketing - Marketing Manager	P/M	R\$ 7.000 - 20.000	R\$ 8.000 - 20.000	3,7%
	G	R\$ 9.000 - 25.000	R\$ 9.500 - 25.000	1,5%
Gerente de Inteligência de Mercado/ Planejamento Estratégico - Business Intelligence/Strategic Planning Manager	P/M	R\$ 10.000 - 17.000	R\$ 10.500 - 17.000	1,8%
	G	R\$ 12.000 - 25.000	R\$ 12.500 - 25.000	1,3%
Gerente de Trade Marketing - Trade Marketing Manager	P/M	R\$ 8.000 - 16.000	R\$ 9.000 - 16.000	4,2%
	G	R\$ 10.000 - 20.000	R\$ 11.000 - 20.000	3,3%
Gerente de Produto - Product Manager	P/M	R\$ 7.000 - 15.000	R\$ 7.500 - 15.000	2,3%
	G	R\$ 7.000 - 20.000	R\$ 7.500 - 20.000	1,8%
Coordenador de Marketing - Marketing Coordinator	P/M	R\$ 5.000 - 10.000	R\$ 5.500 - 10.000	3,3%
	G	R\$ 6.000 - 12.000	R\$ 6.500 - 12.000	2,8%
Coordenador de Comunicação - Communication Coordinator	P/M	R\$ 4.000 - 8.000	R\$ 4.500 - 8.000	4,2%
	G	R\$ 5.000 - 9.000	R\$ 5.500 - 9.000	3,6%
Analista de Marketing/Digital - Marketing Analyst/Digital	P/M	R\$ 3.000 - 6.000	R\$ 3.500 - 6.000	5,6%
	G	R\$ 3.000 - 7.000	R\$ 4.000 - 7.000	10,0%

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

** Inclui variável

obs.: Alguns salários de 2015 podem ter sofrido alteração, uma vez que as projeções do Salary Guide 2015 não tenham se confirmado.



AS ARMADILHAS DA CONTRAPROPOSTA

Apesar das empresas terem avançado bastante em políticas de retenção de talentos, a contraproposta sempre surge como recurso de última hora quando um profissional pede para se desligar da função. Entretanto, é importante avaliar outras questões, além da financeira, que fizeram com que o funcionário optasse por deixar a companhia.

A contraproposta é apenas uma solução de curto prazo para os dois lados. Um estudo da Robert Half mostra que 85% dos profissionais que iriam se desligar da empresa e aceitam uma contraproposta acabam saindo da companhia seis meses depois – demitidos ou por vontade própria. Outro dado revela que metade das pessoas que aceitam permanecer no emprego recomeça a busca por um novo trabalho em cerca de 90 dias.

Por isso, não aja por impulso e evite as armadilhas da contraproposta.

Empresa

- A contraproposta é somente uma alternativa emergencial de retenção.
- A empresa deve sempre valorizar o funcionário que pretende reter enquanto ele ainda está na função.
- Se o profissional estava à procura de um novo trabalho, não é um pequeno aumento salarial que vai fazê-lo mudar de ideia.
- Números maiores na conta bancária podem até motivar temporariamente, mas logo a insatisfação vai aparecer de novo e a busca por uma nova oportunidade, mais desafiadora, irá recomeçar.
- O clima da equipe jamais será o mesmo. As pessoas podem acreditar que, não importa o bom trabalho que façam, é preciso uma ameaça de demissão para serem reconhecidas.
- A relação de confiança com o funcionário fica abalada.
- Dar um aumento ao profissional não garante que ele terá melhores resultados.

Candidato

- Se o benefício financeiro vem apenas porque você foi sondado pelo mercado, não se levou em conta critérios como alcance de metas e produtividade.
- O que o incomodou a ponto de pedir demissão quase nunca está relacionado somente à remuneração. Os outros motivos de insatisfação continuam.
- As contrapropostas costumam afetar a reputação profissional, tanto com o empregador atual quanto com o potencial.
- O profissional que aceita a contraproposta pode ser rotulado como não aderente aos valores da empresa, preocupado apenas com sua remuneração.
- Se for preciso fazer cortes, quem aceitou a contraproposta provavelmente estará na lista.
- Se acha que vale a pena continuar na companhia atual, mas está insatisfeito com alguma coisa – salário, função, ambiente -, tente conversar sobre isso.
- Se aceitou uma nova proposta, siga em frente. Olhar para trás não é criar uma oportunidade e sim perdê-la.

TRABALHANDO COM UMA CONSULTORIA DE RECRUTAMENTO ESPECIALIZADO

A maioria das empresas que fazem uso de uma consultoria de recrutamento especializado está lidando com uma das situações a seguir: ou não têm o tempo suficiente e os conhecimentos necessários, ou não tiveram sucesso para encontrar o candidato certo. Essas são duas boas razões para procurar ajuda. Mas a parceria com uma consultoria de recrutamento tem outras vantagens que são menos óbvias.

Velocidade

As melhores consultorias geralmente não precisam procurar muito longe por pessoas que se adaptem à sua vaga. Eles já têm acesso ao seu próprio banco de dados de grandes talentos e prontamente podem sugerir alguns candidatos pré-selecionados para você. Funcionários temporários que estão disponíveis imediatamente irão fornecer à sua empresa a produtividade necessária para permanecer na meta. E mais: para preencher uma vaga permanente estas consultorias também têm acesso a profissionais que não estão ativamente envolvidos na procura de emprego, mas que podem estar interessados em uma boa oferta. Isso torna o processo de recrutamento muito mais rápido.

Opções

O acesso a um banco de dados robusto e qualificado permite que uma consultoria de recrutamento de primeira linha ofereça opções de candidatos com aderência e habilidades necessárias para a vaga em aberto. Assim, você diminui consideravelmente as possibilidades de ter que reiniciar o processo, já que não ficará refém de um único profissional.

Aderência

Uma consultoria especializada tem um processo rigoroso de recrutamento. Os candidatos passam por entrevistas detalhadas, têm suas referências cuidadosamente checadas e são analisados profundamente para detectar se possuem os aspectos comportamentais necessários para a vaga. A aderência do candidato aos valores e cultura da empresa são fundamentais para o êxito do processo. Dessa forma, as chances de acerto na escolha do profissional são potencializadas.

Comunicação

Consultorias de primeira linha preocupam-se com detalhes do processo do início ao fim. Para garantir a qualidade, o atendimento é realizado de forma exclusiva, com atenção diferenciada e única. O cliente conta com um ponto de contato centralizado durante todo o projeto para alinhamento de expectativas, entendimento do mercado e esclarecimento de dúvidas. Candidato e empresa são informados constantemente, de forma clara e objetiva, sobre todas as etapas do processo.

Soluções eficazes

Consultorias experientes podem ajudá-lo a considerar o tipo de funcionário que você precisa: permanente ou temporário, tempo parcial ou a tempo integral. Muitas empresas estão contratando novos funcionários primeiro temporariamente, a fim de avaliar se o candidato é apropriado antes de oferecer um trabalho permanente.

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, RH, marketing e vendas e cargos de alta gestão. Ao todo são 340 escritórios na América do Norte, Europa, Ásia, América do Sul e Oceania. A Robert Half foi eleita “A Empresa Mais Admirada do Mundo”, na categoria prestadora de serviço, de acordo com pesquisa 2015 da Revista Fortune. Há 16 anos, a empresa está presente em um dos mais importantes rankings do mundo.

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 – Botafogo

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

Rio de Janeiro – Barra da Tijuca

Av. Luís Carlos Prestes, 180
Edifício Barra Trade, 3º andar
CEP 22775-055
+55 21 2112-4633

Belo Horizonte

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



roberthalf.com.br

