

rh



2015 Salary Guide



Conteúdo

- 1** Mensagem do Managing Director
- 2** Como usar o Salary Guide
- 3** **Introdução**
- 3** Cenário de contratações
- 3** Tendências para 2015
- 5** **Finanças e contabilidade**
- 6** Salários em Finanças e Contabilidade
- 8** **Engenharia**
- 9** Salários em Engenharia
- 11** **Marketing e Vendas**
- 12** Salários em Marketing e Vendas
- 13** **Mercado Financeiro**
- 14** Salários no Mercado Financeiro
- 18** **Recursos Humanos**
- 19** Salários em Recursos Humanos
- 21** **Seguros**
- 22** Salários em Seguros
- 24** **Tecnologia**
- 25** Salários em Tecnologia
- 27** **Legal**
- 28** Salários em Legal
- 32** Inglês: falta de fluência é desafio para o mercado
- 33** DICAS PARA GESTORES: Os riscos de fazer uma contraproposta
- 34** Por que ter uma estrutura flexível de recrutamento?
- 35** Sobre a Robert Half

Mensagem do Managing Director

Cautela foi a palavra de ordem para empresas durante o ano de 2014. Não por coincidência – os últimos meses foram atípicos, marcados por grandes eventos, além de transformações sociais e econômicas. Mesmo mantendo contratações e substituições, as empresas buscaram mudanças: tornaram-se mais exigentes, valorizando novos perfis de profissionais e readaptando suas estruturas para ganhar mais competitividade.

Algo, porém, não mudou no cenário brasileiro: a importância das pessoas nas organizações. Na busca incessante por resultados e produtividade, as empresas cada vez mais investem em atração, desenvolvimento e retenção de talentos. Ter uma equipe de alta performance tornou-se questão de sobrevivência para companhias de todos os portes.




Bons profissionais, com perfis técnicos e comportamentais aliados às necessidades das empresas, vêm sendo valorizados. Uma queixa frequente de RHs e gestores é o assédio do mercado aos seus talentos internos. Por outro lado, continua sendo um desafio atrair candidatos – e a contraproposta ainda é um fantasma que prejudica muitas potenciais contratações no país.

Por essa razão, é importante que as empresas avaliem o pacote de remuneração oferecido aos seus profissionais. Oferecer um salário competitivo em relação à média do mercado é um passo essencial para melhorar a atratividade de qualquer negócio, mas não é o único.

É por esse motivo que a Robert Half busca, a cada ano, apresentar um Salary Guide com mais conteúdo de qualidade. O objetivo é fornecer dados que sejam úteis a candidatos e gestores. Além de trazer informações atualizadas sobre salários em 8 áreas diferentes, este material traz um panorama aprofundado sobre as principais tendências em contratação, cargos mais aquecidos, perfis comportamentais valorizados, além de conselhos e dicas de gestão e carreira.

Boa leitura!

Atenciosamente,



Fernando Mantovani
Managing Director Robert Half Brasil

Como usar o Salary Guide

O Salary Guide 2015 é um guia com informações sobre tendências de recrutamento e salários nas áreas de finanças e contabilidade, engenharia, marketing e vendas, mercado financeiro, recursos humanos, seguros, tecnologia e jurídica. Além das principais faixas de remuneração nessas áreas, este material traz resultados de pesquisas exclusivas da Robert Half, panoramas de contratação especializados e conteúdos de apoio para gestores e recrutadores.

Neste guia são informadas as faixas salariais pagas aos profissionais de empresas de diferentes portes (P/M e G), divididas de acordo com o faturamento. A linha de corte de R\$ 500 milhões divide as empresas pequenas e médias das grandes. Além dos dados de 2015, também é feita uma comparação com os salários do ano anterior e suas variações percentuais, apresentando a evolução da remuneração em cada uma das áreas.

Nossas fontes de informação para elaboração do Salary Guide incluem:

- Milhares de contratações permanentes e temporárias intermediadas por nossos consultores de recrutamento todos os anos.
- Observações de mercado feitas pelos consultores da Robert Half com executivos seniores, recrutadores e candidatos, graças aos amplos conhecimentos de nossos especialistas sobre tendências de remuneração.
- Pesquisas independentes que a Robert Half conduz regularmente com Diretores de Recursos Humanos e Diretores Financeiros.

A comparação dos salários de 2014 e 2015 foi calculada de acordo com a seguinte metodologia: comparam-se os salários médios de cada cargo em cada ano, chegando a uma variação percentual ano a ano. As faixas salariais compreendem profissionais de diversos perfis: fatores como senioridade no cargo, qualificação, setor de atuação e habilidades comportamentais justificam as diferenças de remuneração elevadas

para o mesmo cargo. Buscando refletir a realidade do mercado, a Robert Half decidiu por não considerar salários muito mais altos ou muito mais baixos do que as principais faixas apresentadas no Salary Guide, considerados "pontos fora da curva". Os salários apresentados neste material não incluem bônus e outros benefícios, salvo se a parte variável for expressamente mencionada nas tabelas.

Introdução

Cenário de Contratações

2014 foi um ano de intensos desafios para as empresas no Brasil. Marcados pela realização consecutiva da Copa do Mundo e das eleições – grandes eventos que moveram todo o país – os últimos semestres vieram acompanhados de incertezas, além de algumas mudanças no perfil de investimentos e contratações das empresas.

Em geral, reforçou-se a busca por profissionais de back office com visão ampla de negócios – cargos de suporte nas áreas de tecnologia, finanças e recursos humanos vêm se valorizando e galgando importância estratégica nas organizações. O objetivo é otimizar processos e custos, integrando áreas que antes eram consideradas "isoladas" do negócio a frentes como operação e vendas.

O fenômeno das start ups afetou diversos segmentos de mercado no país. Essas empresas, com estratégias

agressivas de remuneração para atrair talentos, têm causado impacto no cenário de contratações brasileiro. Segmentos como tecnologia, logística e seguros são bons exemplos desse movimento e buscam profissionais com perfil inovador, flexibilizando sua busca por perfil técnico e reforçando pacotes de remuneração, benefícios e modelos de contrato de trabalho.

Em contrapartida, percebe-se uma crescente exigência dos profissionais em relação aos seus empregadores. Além de salários competitivos, os candidatos vêm avaliando mais fatores ao receberem uma proposta de trabalho, como localização da empresa, benefícios, políticas de flexibilidade e de desenvolvimento de carreira.

Tendências para 2015

Inovação, produtividade e otimização de recursos – essas são as palavras de ordem para gestores de negócios de diferentes segmentos e tamanhos. Profissionais que tragam novas ideias

85%

dos diretores de RH se dizem confiantes em relação ao crescimento econômico do país em 2015

Nesse guia você encontra salários nas seguintes áreas



Finanças e Contabilidade



Engenharia



Marketing e Vendas



Mercado Financeiro



Recursos Humanos



Seguros

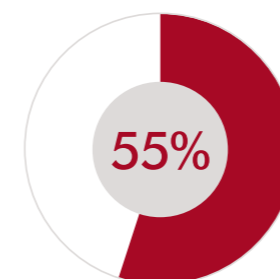


Tecnologia

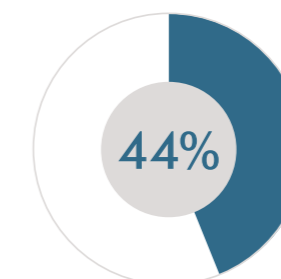


Legal

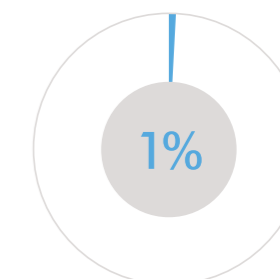
Quais são as tendências de remuneração na sua empresa hoje?



Salários mais altos



Salários congelados



Salários mais baixos

Fonte - Pesquisa Robert Half com 100 Diretores de Recursos Humanos.

e processos, integrando soluções e diferentes departamentos das empresas, são os mais valorizados no atual cenário de contratações.

Vem ganhando ainda mais importância o perfil comportamental em relação ao perfil técnico dos profissionais. É notória a preocupação das empresas com aspectos como comunicação, gestão, resiliência e comprometimento dos candidatos com os resultados da empresa. Nunca fez tanto sentido a expressão “senso de dono” – para os contratantes, o profissional ideal deve trabalhar em seus projetos assumindo responsabilidades e com a motivação de um empreendedor.

A alta competitividade das empresas, em um mercado no qual start ups ganham espaço e brigam pelos mesmos profissionais, vem levando as companhias a se preocuparem com a estabilidade dos profissionais. Currículos com passagens curtas por empregos vêm demonstrando pouca aceitação entre os gestores, assim como profissionais que não conseguem comprovar habilidades de trabalho em equipe e integração com outras áreas de negócio.

Em diversos segmentos vem se tornando comum a figura do profissional híbrido, como o engenheiro de vendas, que integra a parte técnica e a comercial

e o business partner, que une conhecimentos de RH ao de áreas de negócio. O objetivo é trazer sinergia, comprometimento e resultados consistentes para as empresas. Profissionais que apostarem em bons relacionamentos com colegas e parceiros se beneficiarão desse movimento.

Finanças e Contabilidade



Candidatos integrados com outras áreas do negócio tendem a ser mais valorizados.



O profissional ideal deve trabalhar em seus projetos assumindo responsabilidades e com a motivação de um empreendedor.

Após uma retomada gradativa do ritmo de contratações de 2014, marcado por dois eventos de grande peso nas decisões de investimentos das empresas (Copa do Mundo e eleições), o ano de 2014 se consolidou como um bom momento para as áreas de finanças e contabilidade.

Buscando otimizar gastos e processos, as companhias passaram a valorizar quadros de finanças nas áreas de controladoria, custos e planejamento, em uma espécie de “revisão tática” do financeiro, mudando também o perfil do profissional buscado. Entram cada vez mais em cena candidatos que se mostrem integrados com outras áreas do negócio, flexíveis e com habilidade de trabalho em equipe.

Os processos de seleção se alongaram, com a participação de mais tomadores de decisão na escolha do candidato. Essa cautela se revela também na concessão de aumentos salariais para profissionais em transição, pois é raro encontrar mudanças de emprego com drástico aumento na remuneração.

A preocupação das empresas com retenção se refletiu também na formação de talentos. É cada vez mais comum que as companhias busquem jovens profissionais com potencial para se desenvolver internamente.

Indústrias em destaque

Bens de Consumo
Farmacêutica

Habilidades comportamentais mais valorizadas:

Comunicação
Trabalho em equipe e gestão de pessoas
Perfil parceiro do negócio
Estabilidade nos empregos anteriores

Conhecimentos mais demandados:

Inglês

Cargos em destaque:

Planejamento Financeiro
Controladoria
Custos

Salários em Finanças e Contabilidade

Cargo	Tamanho da empresa**	2014	2015	Diferença
Diretor Financeiro (CFO) (Finance Director (CFO))	P/M	R\$ 15.000 - 40.000	15.000 - 40.000	9%
	G	R\$ 25.000 - 80.000	30.000 - 90.000	
Controller	P/M	R\$ 8.000 - 25.000	8.000 - 25.000	3.5%
	G	R\$ 15.000 - 35.000	18.000 - 35.000	
Gerente de Auditoria - (Audit Manager)	P/M	R\$ - - -	- - -	8.5%
	G	R\$ 10.000 - 25.000	12.000 - 26.000	
Auditor	P/M	R\$ 3.000 - 9.000	3.000 - 9.000	3.5%
	G	R\$ 4.000 - 12.000	4.000 - 13.000	

CONTÁBIL/FISCAL

Gerente Contábil/Fiscal (Accounting/Tax Manager)	P/M	R\$ 8.000 - 16.000	8.000 - 16.000	7%
	G	R\$ 10.000 - 24.000	12.000 - 26.000	
Coordenador Contábil/Fiscal (Accounting/Tax Coordinator)	P/M	R\$ 5.000 - 11.000	6.000 - 11.000	2.5%
	G	R\$ 8.000 - 14.000	8.000 - 14.000	
Analista Contábil/Fiscal Sênior (Accounting/Tax Analyst)	P/M	R\$ 4.000 - 7.000	4.500 - 7.000	5.5%
	G	R\$ 5.500 - 10.000	6.500 - 10.000	
Analista Contábil/Fiscal Pleno (Accounting/Tax Analyst)	P/M	R\$ 3.000 - 5.000	3.000 - 5.100	1%
	G	R\$ 4.000 - 6.600	4.000 - 6.600	
Analista Contábil/Fiscal Júnior (Accounting/Tax Analyst)	P/M	R\$ 2.000 - 3.000	2.500 - 3.500	13%
	G	R\$ 3.000 - 3.500	3.500 - 4.200	

PLANEJAMENTO FINANCEIRO/CONTROLADORIA

Gerente de Planejamento Financeiro/ Controladoria (Financial Planning/ Controlling Manager)	P/M	R\$ 8.000 - 18.000	9.000 - 20.000	10.5%
	G	R\$ 10.000 - 26.000	12.000 - 27.500	
Coordenador de Planejamento Financeiro/ Controladoria (Financial Planning/ Controlling Coordinator)	P/M	R\$ 6.000 - 12.000	6.500 - 12.000	1%
	G	R\$ 8.500 - 15.500	8.500 - 15.500	
Analista de Planejamento Financeiro/ Controladoria Sênior (Financial Planning/ Controlling Analyst)	P/M	R\$ 5.000 - 8.000	5.000 - 8.000	0.5%
	G	R\$ 6.500 - 10.000	6.700 - 10.000	
Analista de Planejamento Financeiro/ Controladoria Pleno (Financial Planning/ Controlling Analyst)	P/M	R\$ 3.000 - 5.500	3.000 - 5.500	1%
	G	R\$ 4.000 - 6.500	4.000 - 6.700	

Cargo	Tamanho da empresa**	2014	2015	Diferença
Analista de Planejamento Financeiro/ Controladoria Júnior (Financial Planning/ Controlling Analyst)	P/M	R\$ 2.500 - 4.000	2.500 - 4.000	3.5%
	G	R\$ 3.000 - 4.500	3.500 - 4.500	

FINANÇAS CORPORATIVAS*

Gerente de Finanças Corporativas (Corporate Finance Manager)	P/M	R\$ 8.000 - 18.000	9.000 - 20.000	4.5%
	G	R\$ 12.000 - 28.000	12.000 - 28.000	
Coordenador de Finanças Corporativas (Corporate Finance Coordinator)	P/M	R\$ 6.000 - 12.000	6.500 - 12.000	1%
	G	R\$ 8.500 - 15.500	8.500 - 15.500	
Analista de Finanças Corporativas Sênior (Corporate Finance Analyst)	P/M	R\$ 5.000 - 8.000	6.000 - 8.000	5%
	G	R\$ 6.500 - 10.000	7.000 - 10.000	
Analista de Finanças Corporativas Pleno (Corporate Finance Analyst)	P/M	R\$ 3.500 - 6.000	3.500 - 6.100	1%
	G	R\$ 4.000 - 7.000	4.000 - 7.200	
Analista de Finanças Corporativas Júnior (Corporate Finance Analyst)	P/M	R\$ 2.500 - 4.500	2.500 - 4.500	1.5%
	G	R\$ 3.300 - 4.500	3.500 - 4.500	

TESOURARIA/FINANCEIRO

Gerente de Tesouraria/Financeiro (Treasury/Financial Manager)	P/M	R\$ 7.500 - 15.000	8.000 - 16.000	14%
	G	R\$ 10.000 - 20.000	12.000 - 24.000	
Coordenador de Tesouraria/Financeiro (Treasury/Financial Coordinator)	P/M	R\$ 5.000 - 9.000	6.000 - 10.000	7%
	G	R\$ 8.000 - 12.500	8.000 - 13.000	
Analista de Tesouraria/Financeiro Sênior (Treasury/Financial Analyst)	P/M	R\$ 4.000 - 7.000	4.500 - 7.000	6%
	G	R\$ 5.000 - 8.500	5.500 - 9.000	
Analista de Tesouraria/Financeiro Pleno (Treasury/Financial Analyst)	P/M	R\$ 3.000 - 5.000	3.000 - 5.100	1%
	G	R\$ 4.000 - 6.500	4.000 - 6.600	
Analista de Tesouraria/Financeiro Júnior (Treasury/Financial Analyst)	P/M	R\$ 2.000 - 3.000	2.300 - 3.500	13%
	G	R\$ 3.000 - 3.500	3.200 - 4.000	

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

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

Engenharia



O engenheiro consultivo e integrado ao negócio vem sendo cada vez mais demandado em diferentes segmentos. Mesmo enfrentando cenários diversos, a busca por candidatos com perfil comportamental aderente às necessidades do mercado é comum a todas as empresas. Além dos conhecimentos técnicos, as empresas valorizam cada vez mais habilidades como comunicação, visão estratégica, negociação e relacionamento interpessoal.

Com as empresas cada vez mais enxutas e com margens reduzidas, destacam-se os engenheiros com foco em planejamento, produtividade e melhoria contínua. O aumento da utilização de serviços de terceirização levou as companhias de serviços a profissionalizarem suas estruturas, impactando sua demanda por engenheiros.

Em todos os setores, as empresas seguem investindo na melhoria de competitividade e inovação, valorizando profissionais da área de pesquisa e desenvolvimento. As indústrias buscam otimizar suas áreas de supply chain com bons profissionais de compras e vendas. O agronegócio mantém a demanda por engenheiros de vendas, principalmente no interior de São Paulo, Centro-Oeste e Nordeste.

A estabilidade profissional continua a ser um ponto de atenção, especialmente para jovens engenheiros. Profissionais que buscam oportunidades sem demonstrar resultados consistentes na atual empresa tendem a ser vistos como pouco comprometidos pelos empregadores. As habilidades de delegar e liderar equipes são valorizadas pelas organizações, mas são raras entre jovens gestores.

Além dos conhecimentos técnicos, as empresas valorizam cada vez mais habilidades comportamentais.

Indústrias em destaque

Serviços
Bens de Consumo
Varejo
Telecom
Energia
Agronegócio
Bens de Capital

Habilidades comportamentais mais valorizadas:

Inglês fluente
Estabilidade profissional
Consistência técnica
Flexibilidade e trabalho em equipe
Certificações (PMI, Metodologia FEL, Seis Sigma, Manufatura Enxuta, Segurança do Trabalho, AIPCS)

Cargos mais demandados:

Diretor de Operações
Gerente de Projetos/PMO
Engenheiro de Aplicação/Vendas
Engenheiro Agrônomo
Engenheiro de QSMS
Engenheiro de Energias Renováveis
Compras e Logística em todos os níveis

Salários em Engenharia

Cargo	Tamanho da empresa***	2014	2015	Diferença
Diretor de Supply Chain (Supply Chain Director)	P/M	R\$ 20.000 - 35.000	20.000 - 36.000	5%
	G	R\$ 25.000 - 45.000	25.000 - 50.000	
Diretor de Engenharia (Engineering Director)	P/M	R\$ 20.000 - 40.000	20.000 - 40.000	1%
	G	R\$ 25.000 - 45.000	25.000 - 47.000	
Diretor de Operações (Operations Director)*	P/M	R\$ 18.000 - 35.000	18.000 - 37.000	4%
	G	R\$ 20.000 - 40.000	20.000 - 42.000	
Gerente de Projetos/PMO (Project Manager)**	P/M	R\$ 5.000 - 18.000	6.000 - 18.000	4%
	G	R\$ 6.000 - 25.000	7.000 - 25.000	
Gerente de Projetos/PMO (Project Manager)***	P/M	R\$ 11.000 - 35.000	11.000 - 36.000	1%
	G	R\$ 12.000 - 40.000	12.000 - 40.000	
Gerente de Compras (Procurement Manager)	P/M	R\$ 9.000 - 22.000	9.000 - 22.000	5%
	G	R\$ 10.000 - 30.000	12.000 - 32.000	
Gerente de Logística (Logistics Manager)	P/M	R\$ 8.000 - 20.000	8.000 - 21.000	3%
	G	R\$ 10.000 - 25.000	10.000 - 26.000	
Gerente Geral de Obras (Construction Manager)	P/M	R\$ 15.000 - 20.000	15.000 - 20.000	1%
	G	R\$ 18.000 - 25.000	18.000 - 26.000	
Gerente de Contratos (Contracts Manager)	P/M	R\$ 14.000 - 20.000	14.500 - 20.000	1%
	G	R\$ 27.000 - 50.000	27.000 - 50.000	
Gerente de Planta (Plant Manager)	P/M	R\$ 15.000 - 23.000	15.000 - 24.000	1%
	G	R\$ 22.000 - 30.000	22.000 - 30.000	
Gerente de Melhoria Contínua/Lean (Continuous Improvement Manager/Lean)	P/M	R\$ - - -	- - -	11.5%
	G	R\$ 10.000 - 24.000	12.000 - 26.000	
Coordenador de Manutenção/Facilities (Maintenance/Facilities Coordinator)	P/M	R\$ 6.000 - 13.000	7.000 - 14.000	6%
	G	R\$ 6.500 - 16.000	7.000 - 16.000	
Coordenador de Comércio Exterior (Foreign Trade Coordinator)	P/M	R\$ 4.500 - 12.000	4.500 - 12.000	2%
	G	R\$ 4.000 - 10.000	4.500 - 10.000	
Coordenador de Planejamento (S&OP Coordinator)	P/M	R\$ 7.000 - 10.000	8.000 - 12.000	13%
	G	R\$ 8.000 - 16.000	9.000 - 17.000	
Engenheiro de Aplicação/Vendas (Application/Sales Engineer)	P/M	R\$ 6.000 - 12.000	6.500 - 12.000	3.5%
	G	R\$ 6.500 - 15.000	7.500 - 15.000	
Engenheiro de QSMS (QSHE Engineer)	P/M	R\$ 7.000 - 10.000	7.000 - 10.000	2.5%
	G	R\$ 7.000 - 12.000	8.000 - 12.000	
Comprador (Buyer)	P/M	R\$ 4.000 - 8.500	4.000 - 8.500	1%
	G	R\$ 4.500 - 13.000	4.500 - 13.500	
Engenheiro Civil/Infraestrutura (Infrastructure/Civil Engineer)	P/M	R\$ 6.000 - 10.000	6.500 - 10.000	1.5%
	G	R\$ 8.000 - 14.000	8.000 - 14.000	

Salários em Engenharia

Cargo	Tamanho da empresa****		2014	2015	Diferença
Engenheiro de Energia Renovável (Renewable Energy Engineer)	P/M	R\$	6.000 - 10.000	7.000 - 10.000	4%
	G	R\$	10.000 - 14.000	10.000 - 14.000	
Engenheiro de P&D/Projetos/Planejamento (P&D/Project/Planning Engineer)	P/M	R\$	6.000 - 9.000	6.000 - 9.500	1%
	G	R\$	6.000 - 12.000	6.000 - 12.500	
Engenheiro de Produção/Processos (Production/Process Engineer)	P/M	R\$	6.000 - 16.000	6.000 - 16.000	1%
	G	R\$	6.000 - 17.000	6.000 - 17.500	
Engenheiro de Telecom (Telecom Engineer)	P/M	R\$	4.000 - 10.000	4.000 - 10.000	1%
	G	R\$	4.000 - 10.000	4.000 - 10.300	

* Incluindo o setor de serviços

** Com foco em indústrias e serviços

*** Voltado para setores como construção civil de infraestrutura, mineração e óleo e gás

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

Marketing e Vendas



Profissionais com perfil consultivo e visão global de negócios são valorizados e tendem a conquistar melhor remuneração.

A profissionalização de alguns setores, especialmente os relacionados a serviços, vem impactando a demanda na área de vendas das empresas. Buscando maior rentabilidade ao oferecer valor agregado a serviços especializados e também ao pós-venda de produtos, as empresas apostam em um perfil sofisticado para seus executivos comerciais. Profissionais com perfil consultivo e visão global de negócios são valorizados e tendem a conquistar melhor remuneração.

Áreas estratégicas como marketing, planejamento, comunicação e inteligência de mercado vêm passando por um momento de reestruturação nos últimos semestres. Ao não atingirem os resultados agressivos esperados para 2014, as estruturas globais das empresas tiveram que se readaptar a metas mais realistas, o que impactou diretamente os quadros de marketing. Com isso, as organizações optaram por estruturas mais enxutas,

ganho de sinergia e agrupamento de mais responsabilidades sob equipes menores.

Há uma preocupação crescente com o perfil comportamental dos profissionais – habilidades de comunicação e negociação, perfil empreendedor e “mão na massa” continuam sendo muito demandados. Muitas empresas buscam jovens candidatos com potencial para se formarem internamente, ganhando responsabilidades e perspectivas de atingir cargos de gestão com certa rapidez.

Em contrapartida, os candidatos se tornaram mais exigentes. Ainda que salários e cargos sejam atrativos para os profissionais, as principais motivações para buscar um novo emprego são as oportunidades de trabalhar com projetos que permitam desenvolvimento profissional.

Indústrias em destaque:

Serviços
Bens de Consumo
Farmacêutica
Tecnologia

Habilidades comportamentais mais valorizadas:

Inglês
Alto nível de energia
Perfil empreendedor
Visão ampla de negócios

Cargos mais demandados:

Gerente de Vendas
Gerente de Marketing
Executivos de Vendas
Key Account

Salários em Marketing e Vendas

Cargo	Tamanho da empresa*		2014	2015	Diferença
Gerente Geral (Managing Director)	P/M	R\$	17.000 - 65.000	18.000 - 65.000	1%
	G	R\$	---	---	
VENDAS					
Diretor Comercial (Sales Director)	P/M	R\$	15.000 - 35.000	16.000 - 35.000	1%
	G	R\$	18.000 - 50.000	18.000 - 50.000	
Gerente Nacional de Vendas (National Sales Manager)	P/M	R\$	12.000 - 25.000	12.000 - 27.000	2.5%
	G	R\$	15.000 - 30.000	15.000 - 30.000	
Gerente Regional de Vendas (Regional Sales Manager)	P/M	R\$	9.000 - 20.000	9.000 - 20.000	1%
	G	R\$	11.000 - 25.000	11.000 - 26.000	
Supervisor de Vendas (Sales Supervisor)	P/M	R\$	5.000 - 7.000	5.500 - 8.000	9.5%
	G	R\$	4.000 - 12.000	5.000 - 12.000	
Key Account (Key Account)	P/M	R\$	5.000 - 13.000	5.000 - 13.000	3%
	G	R\$	5.000 - 15.000	6.000 - 15.000	
Executivo de Vendas (Sales Executive)	P/M	R\$	5.000 - 10.000	4.000 - 10.000	-6.5%
	G	R\$	5.000 - 10.000	4.000 - 10.000	
MARKETING					
Diretor de Marketing (Marketing Director)	P/M	R\$	15.000 - 30.000	17.000 - 30.000	4%
	G	R\$	16.000 - 45.000	18.000 - 45.000	
Gerente de Marketing (Marketing Manager)	P/M	R\$	7.000 - 19.000	7.000 - 20.000	11%
	G	R\$	9.000 - 20.000	9.000 - 25.000	
Gerente de Inteligência de Mercado/ Gerente de Planejamento Estratégico (Business Intelligence/Strategic Planning Manager)	P/M	R\$	8.000 - 17.000	10.000 - 17.000	3%
	G	R\$	12.000 - 25.000	12.000 - 25.000	
Gerente de Trade Marketing (Trade Marketing Manager)	P/M	R\$	7.000 - 16.000	8.000 - 16.000	8%
	G	R\$	7.000 - 20.000	10.000 - 20.000	
Gerente de Produto (Product Manager)	P/M	R\$	6.000 - 15.000	7.000 - 15.000	2%
	G	R\$	7.000 - 20.000	7.000 - 20.000	
Coordenador de Marketing (Marketing Coordinator)	P/M	R\$	4.000 - 10.000	5.000 - 10.000	6.5%
	G	R\$	5.000 - 12.000	6.000 - 12.000	
Coordenador de Comunicação (Communications Coordinator)	P/M	R\$	3.500 - 7.500	4.000 - 8.000	6.5%
	G	R\$	4.500 - 9.000	5.000 - 9.000	
Analista de Marketing (Marketing Analyst)	P/M	R\$	2.500 - 6.000	3.000 - 6.000	-2%
	G	R\$	3.000 - 8.000	3.000 - 7.000	

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

Mercado Financeiro



O mercado financeiro retomou o ritmo de contratações, demonstrando clara recuperação em relação aos anos anteriores.

A partir de 2014, o mercado financeiro retomou o ritmo de contratações, em uma clara trajetória de recuperação em relação aos anos anteriores. Houve, contudo, um aumento dos níveis de exigência em relação aos profissionais contratados, tanto em relação à formação e idiomas quanto à experiência e ao perfil comportamental.

O crescente enfoque dos órgãos reguladores sobre as áreas de compliance, risco e auditoria das instituições financeiras aumentou a demanda por profissionais especializados. Os destaques são para as áreas regulatórias e de risco. No caso desta última, com aumento da busca por outras especializações além do risco de mercado, como operacional, crédito e liquidez.

O mercado retail, que vem se reposicionando frente ao de investimentos, também passa por um momento de profissionalização e busca por competitividade. Como consequência, as empresas do setor, em especial na área de financiamentos, têm investido na capacitação e no recrutamento especializado de pessoas. Esse movimento tornou as instituições do setor mais exigentes com o perfil profissional de seus quadros, que tendem a se sofisticar cada vez mais nos próximos anos.

Habilidades comportamentais mais valorizadas:

Gestão de pessoas
Sofisticação na comunicação e na formação profissional
Estabilidade e comprometimento

Conhecimentos mais demandados:

Inglês como critério básico
Certificações em bancos de investimento

Cargos em destaque:

Gerente de riscos
Head de compliance e controles internos
Profissionais de crédito

Salários no Mercado Financeiro

	2014		2015		% Fixo	% Variável
	Fixo/ Mês	Variável*	Fixo/ Mês	Variável*		
MERCADO DE CAPITAIS (RENDA FIXA/VARIÁVEL) CAPITAL MARKETS (FIXED INCOME/EQUITY)						
Managing Director	35.000 - 50.000	4 - 10	37.000 - 53.000	4 - 10	6%	-
Diretor (Director)	25.000 - 35.000	8 - 10	26.000 - 37.000	8 - 10	5%	-
VP	16.000 - 25.000	6 - 10	17.000 - 26.000	6 - 10	5%	-
Associate	10.000 - 16.000	5 - 8	11.000 - 17.000	5 - 8	8%	-
Analista (Analyst)	5.000 - 12.000	4 - 7	5.000 - 12.000	4 - 7	6%	-
FUSÕES E AQUISIÇÕES M&A						
Managing Director	35.000 - 50.000	8 - 15	37.000 - 53.000	8 - 15	6%	-
Diretor (Director)	25.000 - 35.000	8 - 14	26.000 - 37.000	8 - 14	5%	-
VP	16.000 - 25.000	7 - 11	17.000 - 26.000	7 - 11	5%	-
Associate	12.000 - 17.000	7 - 11	13.000 - 18.000	7 - 11	7%	-
Analista Sr. (Sr. Analyst)	9.000 - 15.000	7 - 8	9.500 - 16.000	7 - 8	6%	-
Analista Pl. (Analyst)	7.000 - 12.000	5 - 8	7.500 - 13.000	5 - 8	8%	-
Analista Jr. (Jr. Analyst)	5.000 - 10.000	4 - 7	5.500 - 11.000	4 - 7	10%	-
OPERAÇÕES ESTRUTURADAS/FINANCIAMENTO DE PROJETOS (STRUCTURED/PROJECT FINANCE)						
Managing Director	35.000 - 50.000	5 - 11	37.000 - 53.000	5 - 11	6%	-
Diretor (Director)	25.000 - 37.000	5 - 10	26.000 - 27.000	5 - 10	2%	-
VP	16.000 - 25.000	5 - 10	17.000 - 26.000	5 - 10	5%	-
Associate	10.000 - 15.000	4 - 7	10.500 - 16.000	4 - 7	6%	-
Analista (Analyst)	5.000 - 9.000	2 - 4	5.500 - 9.500	2 - 4	7%	-
PORTFOLIO MANAGER						
Portfolio Manager Bancos	15.000 - 35.000	4 - 5	16.000 - 37.000	4 - 5	6%	-
Portfolio Manager Assets	9.000 - 25.000	7 - 8	9.500 - 26.500	7 - 8	6%	-
EQUITY RESEARCH (BUY/SELL SIDE)						
Head de Research	18.000 - 35.000	4 - 6	19.000 - 37.000	4 - 6	6%	-
Researcher Sr.	11.000 - 18.000	2 - 5	11.500 - 19.000	2 - 5	5%	-
Researcher Pl.	7.000 - 15.000	2 - 5	7.500 - 16.000	2 - 5	7%	-
Researcher Jr.	5.000 - 8.000	2 - 4	5.500 - 8.500	2 - 4	8%	-
SALES TRADER (FX, DERIVATIVES, EQUITY)						
Managing Director	35.000 - 50.000	4 - 7	37.000 - 53.000	4 - 7	6%	-
Diretor (Director)	25.000 - 35.000	2 - 8	26.000 - 37.000	2 - 8	5%	-
VP	16.000 - 25.000	2 - 6	17.000 - 26.000	2 - 6	5%	-

	2014		2015		% Fixo	% Variável
	Fixo/ Mês	Variável*	Fixo/ Mês	Variável*		
Associate	8.000 - 15.000	2 - 4	8.500 - 16.000	2 - 4	7%	-
Analista (Analyst)	3.500 - 8.000	2 - 4	3.800 - 8.500	2 - 4	7%	-
TRADER (FX, DERIVATIVES, EQUITY)						
Tesoureiro	35.000 - 50.000	3 - 10	37.000 - 53.000	3 - 10	6%	-
Head Trader	25.000 - 35.000	2 - 7	26.000 - 37.000	2 - 7	5%	-
VP	16.000 - 25.000	2 - 7	17.000 - 26.000	2 - 7	5%	-
Associate	8.000 - 15.000	2 - 5	8.500 - 16.000	2 - 5	7%	-
Analista (Analyst)	3.500 - 8.000	2 - 5	3.800 - 8.500	2 - 5	7%	-
OPERATIONS						
COO	35.000 - 50.000	2 - 4	37.000 - 53.000	2 - 4	6%	-
Diretor (Director)	25.000 - 37.000	2 - 4	26.000 - 37.000	2 - 4	2%	-
Superintendente (Superintendent)	18.000 - 25.000	1 - 4	19.000 - 26.000	1 - 4	5%	-
Gerente (Manager)	12.000 - 18.000	1 - 4	13.000 - 19.000	1 - 4	7%	-
Analista Sr. (Sr. Analyst)	8.000 - 12.000	0 - 2	8.500 - 13.000	0 - 2	8%	-
Analista Pl. (Analyst)	5.000 - 8.000	0 - 2	5.500 - 8.500	0 - 2	8%	-
Analista Jr. (Jr. Analyst)	3.000 - 5.000	0 - 2	3.500 - 5.500	0 - 2	13%	-
PRIVATE BANKER						
Head	25.000 - 40.000	4 - 6	26.500 - 42.000	4 - 6	5%	-
Team Leader	13.000 - 20.000	3 - 6	13.700 - 21.000	3 - 6	5%	-
Private Banker Sr.	8.000 - 14.000	3 - 6	8.500 - 15.000	3 - 6	7%	-
Private Banker Pl.	6.000 - 8.500	2 - 5	6.300 - 9.000	2 - 5	6%	-
Private Banker Jr.	4.500 - 6.500	2 - 5	4.700 - 6.800	2 - 5	5%	-
ECONOMISTA (ECONOMIST)						
Economista Chefe (Chief Economist)	20.000 - 40.000	2 - 4	21.000 - 42.000	2 - 4	5%	-
Economista Sr. (Sr. Economist)	10.000 - 20.000	1 - 4	11.000 - 21.000	1 - 4	7%	-
Economista Pl. (Economist)	6.000 - 10.000	0 - 2	6.500 - 11.000	0 - 2	9%	-
Economista Jr. (Jr. Economist)	3.000 - 6.000	0 - 0	3.200 - 6.500	0 - 0	8%	-
CRÉDITO (CREDIT MIDDLE/CORPORATE)						
Managing Director	35.000 - 50.000	7 - 10	37.000 - 53.000	7 - 10	6%	-
Diretor (Director)	25.000 - 40.000	5 - 7	26.000 - 42.000	5 - 7	5%	-
VP	15.000 - 25.000	2 - 3	16.000 - 26.500	2 - 3	6%	-
Associate	12.000 - 16.000	2 - 3	12.500 - 17.000	2 - 3	5%	-

Salários no Mercado Financeiro

	2014		2015		% Fixo	% Variável
	Fixo/ Mês	Variável*	Fixo/ Mês	Variável*		
Analista Sr. (Sr. Analyst)	10.000 - 15.000	1 - 2	10.500 - 16.000	1 - 2	6%	-
Analista Pl. (Analyst)	7.000 - 10.000	0 - 1	7.500 - 10.500	0 - 1	6%	-
Analista Jr. (Jr. Analyst)	5.000 - 7.000	0 - 1	5.300 - 7.500	0 - 1	7%	-
CRÉDITO VAREJO (CREDIT RETAIL)						
Diretor (Director)	25.000 - 35.000	9 - 14	26.500 - 37.000	9 - 14	6%	-
Gerente (Manager)	20.000 - 27.000	7 - 12	21.000 - 28.000	7 - 12	4%	-
Analista Sr. (Sr. Analyst)	13.000 - 25.000	5 - 7	13.500 - 26.500	5 - 7	5%	-
Analista Pl. (Analyst)	7.000 - 13.000	3 - 5	7.500 - 13.500	3 - 5	5%	-
Analista Jr. (Jr. Analyst)	5.000 - 8.000	1 - 3	5.300 - 8.500	1 - 3	6%	-
RM CORPORATE						
Head	25.000 - 35.000	9 - 14	26.500 - 37.000	9 - 14	6%	-
Team Leader	20.000 - 27.000	7 - 12	21.000 - 28.000	7 - 12	4%	-
RM Sr.	13.000 - 25.000	5 - 7	13.500 - 26.500	5 - 7	5%	-
RM Pl.	7.000 - 13.000	3 - 5	7.500 - 13.500	3 - 5	5%	-
RM Jr.	5.000 - 8.000	1 - 3	5.300 - 8.500	1 - 3	6%	-
RM MIDDLE						
Head	22.000 - 30.000	9 - 14	23.000 - 31.000	9 - 14	4%	-
Team Leader	14.000 - 24.000	7 - 12	15.000 - 25.000	7 - 12	5%	-
RM Sr.	10.000 - 15.000	5 - 7	10.500 - 16.000	5 - 7	6%	-
RM Pl.	7.000 - 12.000	3 - 5	7.500 - 12.700	3 - 5	6%	-
RM Jr.	4.500 - 7.000	1 - 3	4.700 - 7.400	1 - 3	5%	-
RM RETAIL						
Head	22.000 - 30.000	6 - 8	23.000 - 31.000	6 - 8	4%	-
Team Leader	14.000 - 24.000	4 - 6	15.000 - 25.000	4 - 6	5%	-
RM Sr.	10.000 - 15.000	4 - 5	10.500 - 16.000	4 - 5	6%	-
RM Pl.	7.000 - 12.000	2 - 4	7.500 - 12.700	2 - 4	6%	-
RM Jr.	4.500 - 7.000	1 - 3	4.700 - 7.400	1 - 3	5%	-
RISCO DE MERCADO (MARKET RISK)						
Diretor (Director)	22.000 - 35.000	5 - 9	23.000 - 37.000	5 - 9	5%	-
Gerente (Manager)	14.000 - 24.000	2 - 5	15.000 - 25.000	2 - 5	5%	-
Analista Sr. (Sr. Analyst)	10.000 - 15.000	1 - 2	10.500 - 16.000	1 - 2	6%	-
Analista Pl. (Analyst)	7.000 - 12.000	0 - 2	7.500 - 12.700	0 - 2	6%	-
Analista Jr. (Jr. Analyst)	4.000 - 7.000	0 - 2	4.700 - 7.400	0 - 2	10%	-

	2014		2015		% Fixo	% Variável
	Fixo/ Mês	Variável*	Fixo/ Mês	Variável*		
COMPLIANCE/AUDITORIA (COMPLIANCE/AUDIT)						
Diretor (Director)	22.000 - 35.000	5 - 9	23.000 - 37.000	5 - 9	5%	-
Superintendente (Superintendent)	17.000 - 25.000	4 - 7	18.000 - 26.500	4 - 7	6%	-
Gerente (Manager)	12.000 - 18.000	2 - 5	12.700 - 19.000	2 - 5	6%	-
Analista Sr. (Sr. Analyst)	8.000 - 12.000	1 - 4	8.500 - 12.700	1 - 4	6%	-
Analista Pl. (Analyst)	5.000 - 8.000	0 - 2	5.300 - 8.500	0 - 2	6%	-
Analista Jr. (Jr. Analyst)	3.000 - 5.000	0 - 2	3.200 - 5.300	0 - 2	6%	-
CONTROLADORIA/INFORMAÇÕES GERENCIAIS (FINANCE/MIS)						
CFO	30.000 - 60.000	5 - 9	32.000 - 62.000	5 - 9	4%	-
Controller	17.000 - 30.000	3 - 5	18.000 - 31.000	3 - 5	4%	-
Gerente (Manager)	11.000 - 17.000	1 - 4	11.500 - 18.000	1 - 4	5%	-
Analista Sr. (Sr. Analyst)	7.000 - 12.000	1 - 4	7.500 - 12.700	1 - 4	6%	-
Analista Pl. (Analyst)	5.000 - 8.000	0 - 2	5.300 - 8.500	0 - 2	6%	-
Analista Jr. (Jr. Analyst)	3.000 - 5.000	0 - 2	3.200 - 5.300	0 - 2	6%	-
CONTABILIDADE/FISCAL (ACCOUNTING/TAX)						
Superintendente (Superintendent)	17.000 - 22.000	5 - 7	18.000 - 23.000	5 - 7	5%	-
Gerente (Manager)	10.000 - 15.000	1 - 4	11.000 - 15.000	1 - 4	5%	-
Analista Sr. (Sr. Analyst)	7.000 - 10.000	0 - 2	7.500 - 11.000	0 - 2	9%	-
Analista Pl. (Analyst)	4.000 - 8.000	0 - 2	4.500 - 8.500	0 - 2	8%	-
Analista Jr. (Jr. Analyst)	3.000 - 6.000	0 - 2	3.200 - 6.500	0 - 2	8%	-

*em número de salários

Recursos Humanos



A importância estratégica alcançada pelo RH nas empresas nos últimos anos vem elevando o grau de exigência dos líderes em relação a seus executivos de recursos humanos. Profissionais parceiros do negócio, como os business partners, que já vinham sendo muito demandados no ano passado, seguem como uma tendência cada vez mais forte em empresas de todos os tamanhos.

Por ter um perfil mais técnico e pouca disponibilidade de profissionais no mercado, a área de Remuneração e Benefícios também se valorizou nas companhias. Esses executivos têm sido alvo das políticas de retenção das empresas, experimentando até mesmo certa inflação salarial em alguns segmentos.

A busca por executivos especializados em RH tem tornado os processos mais longos e com participação de vários tomadores de decisão, incluindo áreas de negócios que se relacionarão com o profissional. Como consequência, a excelência exigida desses especialistas tem aumentado, trazendo como consequência pretensões salariais mais altas e processos que algumas vezes não se concluem por falta de consenso. Para 2015, a tendência observada é de mais eficiência e rapidez na tomada de decisão, além de reforço nas estratégias de atração de talentos de recursos humanos.



Profissionais parceiros do negócio, como business partners, seguem muito demandados pelas empresas.

Indústrias em destaque:

Serviços
Bens de Consumo
Bens de Capital

Habilidades comportamentais mais valorizadas:

Autonomia
Segurança e credibilidade para lidar com outras áreas de negócio

Conhecimentos mais demandados:

Inglês

Cargos em destaque:

Business partner
Gerente de RH
Coordenador de Treinamento e Desenvolvimento
Especialista em Remuneração e Benefícios

Salários em Recursos Humanos

Cargo	Tamanho da empresa*		2014	2015	Diferença
Diretor de Recursos Humanos (Human Resources Director)	P/M	R\$	14.500 - 22.000	15.000 - 24.000	7%
	G	R\$	22.000 - 43.500	25.000 - 45.000	
Gerente de Recursos Humanos (Human Resources Manager)	P/M	R\$	8.000 - 16.500	9.000 - 17.000	9.5%
	G	R\$	10.500 - 22.500	12.000 - 25.000	
Coordenador/Especialista de Recursos Humanos - (Human Resources Coordinator/Specialist)	P/M	R\$	5.200 - 8.200	5.500 - 9.500	9.5%
	G	R\$	7.000 - 11.500	7.500 - 12.500	
Analista de Recursos Humanos Sênior (Human Resources Analyst)	P/M	R\$	3.500 - 6.200	3.500 - 6.500	3%
	G	R\$	5.300 - 8.500	5.500 - 8.700	
Analista de Recursos Humanos Pleno (Human Resources Analyst)	P/M	R\$	2.600 - 3.800	2.600 - 4.000	4.5%
	G	R\$	3.500 - 5.700	3.700 - 6.000	
Analista de Recursos Humanos Júnior (Human Resources Analyst)	P/M	R\$	1.800 - 3.000	1.800 - 3.000	2%
	G	R\$	2.500 - 4.000	2.500 - 4.200	

REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS (COMPENSATION AND BENEFITS)

Gerente - (Manager)	P/M	R\$	7.500 - 13.700	8.500 - 15.000	16%
	G	R\$	11.500 - 18.000	13.500 - 22.000	
Coordenador/Especialista (Coordinator/Specialist)	P/M	R\$	5.200 - 7.800	6.000 - 9.000	17%
	G	R\$	6.500 - 12.000	8.000 - 14.000	
Analista Sênior (Analyst)	P/M	R\$	3.200 - 5.200	4.000 - 6.500	14%
	G	R\$	5.500 - 8.500	5.800 - 9.300	
Analista Pleno (Analyst)	P/M	R\$	2.400 - 3.500	3.000 - 4.200	13%
	G	R\$	3.500 - 5.800	4.000 - 6.000	
Analista Júnior (Analyst)	P/M	R\$	1.800 - 2.600	2.000 - 3.100	10%
	G	R\$	2.500 - 4.000	2.700 - 4.200	

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO/RECRUTAMENTO E SELEÇÃO (T&D/RECRUITMENT)

Gerente (Manager)	P/M	R\$	6.900 - 13.000	8.000 - 13.500	9%
	G	R\$	11.000 - 18.000	12.000 - 20.000	
Coordenador/Especialista (Coordinator/Specialist)	P/M	R\$	5.000 - 7.200	5.000 - 8.000	7.5%
	G	R\$	6.500 - 11.000	7.000 - 12.000	
Analista Sênior (Analyst)	P/M	R\$	3.200 - 5.500	3.500 - 5.700	5%
	G	R\$	5.000 - 8.000	5.400 - 8.200	
Analista Pleno (Analyst)	P/M	R\$	2.400 - 3.500	2.700 - 4.000	9.5%
	G	R\$	3.500 - 5.500	3.800 - 5.800	
Analista Júnior (Analyst)	P/M	R\$	1.800 - 2.800	2.000 - 3.000	7%
	G	R\$	2.500 - 4.000	2.700 - 4.200	

Salários em Recursos Humanos

Cargo	Tamanho da empresa*		2014	2015	Diferença
ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL					
Gerente (Manager)	P/M	R\$	6.200 - 9.000	7.000 - 10.500	15.5%
	G	R\$	8.800 - 16.500	10.800 - 18.500	
Coordenador/Especialista (Coordinator/Specialist)	P/M	R\$	4.500 - 6.500	5.000 - 7.300	16%
	G	R\$	6.000 - 9.500	7.200 - 11.300	
Analista Sênior (Analyst)	P/M	R\$	3.000 - 4.800	3.500 - 5.500	16%
	G	R\$	4.600 - 6.100	5.000 - 7.500	
Analista Pleno (Analyst)	P/M	R\$	2.200 - 3.300	2.500 - 3.700	11%
	G	R\$	3.300 - 5.000	3.600 - 5.500	
Analista Júnior (Analyst)	P/M	R\$	1.700 - 2.400	1.800 - 2.800	9%
	G	R\$	2.300 - 3.800	2.500 - 4.000	
BUSINESS PARTNER					
Gerente (Manager)	P/M	R\$	---	---	12%
	G	R\$	12.000 - 22.000	13.000 - 25.000	
Coordenador/Especialista (Coordinator/Specialist)	P/M	R\$	5.800 - 8.000	6.500 - 9.500	14.5%
	G	R\$	6.500 - 12.500	8.000 - 13.500	
Analista (Analyst)	P/M	R\$	3.200 - 5.700	3.500 - 6.500	9.5%
	G	R\$	5.000 - 8.500	5.500 - 9.000	

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

Seguros



A alta demanda e a escassez de profissionais levou as empresas a buscarem executivos fora da indústria seguradora.

Em plena fase de profissionalização e redefinição dos perfis dos seus profissionais, o mercado de seguros passa por um momento de consolidação no Brasil. A chegada de start ups no país, em especial no segmento de resseguros, aumenta a demanda por novos times e causa impacto também sobre os salários. A tendência desde o início de 2014 tem sido o aumento do enfoque das empresas em formação de talentos, assim como uma oferta mais agressiva de remuneração variável.

Na área comercial, tradicionalmente um destaque de contratações para as seguradoras, percebe-se uma crescente preferência por um profissional de vendas consultivas, com um forte componente técnico, no lugar do antigo comercial "puro". Por outro lado, a área de subscrição e técnica de seguradoras e resseguradoras também tende a ganhar sinergia com outras

áreas de negócios e uma visão mais estratégica, incorporando características do comercial.

Como consequência do aumento do volume de novos negócios em cada uma das estruturas securitárias, cresce a importância do back office nas instituições, com o objetivo de oferecer serviços adequados de pós-venda após a geração de novos negócios.

A demanda crescente do mercado de seguros tem feito com que muitas instituições busquem executivos fora desse segmento, uma vez que há escassez de profissionais formados dentro do setor. Por esse motivo, as empresas estão mais flexíveis para contratar profissionais menos experientes e investem mais fortemente em treinamento e retenção de talentos.

Habilidades comportamentais mais valorizadas:

Visão estratégica do negócio
Estabilidade e comprometimento
Habilidade de gestão

Conhecimentos mais demandados:

Enfoque mais comercial para profissionais técnicos
Experiência em start up de negócios
Inglês

Cargos em evidência:

Seguradoras: Gerente Comercial, Gerente de Subscrição/Técnico, Underwriter, Compliance, Contabilidade
Resseguradoras: CFO, Diretor de Novos Negócios e Underwriter

Salários em Seguros

Cargo	Tamanho da empresa*	2014	2015	Diferença
Diretor Financeiro (CFO) (Finance Director (CFO))	P/M	R\$ 16.000 - 42.000	17.000 - 45.000	7%
	G	R\$ 27.000 - 75.000	29.000 - 80.000	
Diretor Técnico (Insurance Director)	P/M	R\$ 15.500 - 48.000	16.500 - 51.000	6%
	G	R\$ 20.000 - 50.000	21.000 - 53.000	
SUBSCRIÇÃO/TÉCNICO				
Gerente de Subscrição/Técnico de Seguros (Underwriting Manager)	P/M	R\$ 7.700 - 22.000	8.000 - 23.000	5.5%
	G	R\$ 8.600 - 29.000	9.000 - 31.000	
Coordenador de Subscrição/Técnico de Seguros (Underwriting Coordinator)	P/M	R\$ 5.500 - 11.500	7.000 - 12.000	9%
	G	R\$ 6.600 - 15.000	7.000 - 16.000	
Analista de Subscrição/Técnico Sênior (Underwriting Analyst)	P/M	R\$ 4.800 - 9.500	6.000 - 10.000	10%
	G	R\$ 5.900 - 13.000	6.500 - 14.000	
Analista de Subscrição/Técnico Pleno/Júnior (Underwriting Analyst)	P/M	R\$ 3.300 - 7.100	4.000 - 8.000	12%
	G	R\$ 3.500 - 8.800	4.000 - 9.500	
COMERCIAL/NOVOS NEGÓCIOS				
Diretor Comercial/Novos Negócios (Sales Director)	P/M	R\$ 16.000 - 40.000	17.000 - 42.000	4%
	G	R\$ 18.000 - 50.000	20.000 - 50.000	
Gerente Comercial/Novos Negócios (Sales Manager)	P/M	R\$ 4.500 - 15.000	5.000 - 16.000	7%
	G	R\$ 5.500 - 24.000	6.500 - 25.000	
Executivo de Contas - (Key Account)	P/M	R\$ 2.500 - 7.000	3.000 - 8.000	11%
	G	R\$ 3.000 - 9.500	3.500 - 10.000	
ATUARIAL				
Gerente Atuarial (Actuarial Manager)	P/M	R\$ 5.900 - 16.500	6.500 - 17.500	6%
	G	R\$ 7.000 - 24.000	7.500 - 25.000	
Coordenador Atuarial (Actuarial Coordinator)	P/M	R\$ 5.000 - 8.800	6.000 - 9.000	7%
	G	R\$ 6.500 - 11.500	7.000 - 12.000	
Analista Atuarial Sênior (Actuarial Analyst)	P/M	R\$ 4.000 - 7.700	4.500 - 8.000	8%
	G	R\$ 5.200 - 9.000	6.000 - 9.500	
Analista Atuarial Pleno/Júnior (Actuarial Analyst)	P/M	R\$ 3.500 - 5.900	4.000 - 6.000	8%
	G	R\$ 3.700 - 7.700	4.500 - 8.000	

Cargo	Tamanho da empresa*	2014	2015	Diferença
PRODUTOS				
Gerente de Produtos (Product Manager)	P/M	R\$ 5.700 - 14.800	6.500 - 15.000	5%
	G	R\$ 7.900 - 26.000	8.500 - 27.000	
Coordenador de Produtos (Product Coordinator)	P/M	R\$ 4.800 - 9.700	5.000 - 10.000	2%
	G	R\$ 6.800 - 15.000	7.000 - 15.000	
Analista de Produtos Sênior (Product Analyst)	P/M	R\$ 4.100 - 7.900	4.500 - 8.500	7.5%
	G	R\$ 5.000 - 10.000	5.500 - 10.500	
Analista de Produtos Pleno/Júnior (Product Analyst)	P/M	R\$ 2.700 - 6.800	3.000 - 7.000	6.5%
	G	R\$ 3.200 - 7.500	3.500 - 8.000	
RESSEGUROS				
Gerente de Resseguros (Reinsurance Manager)	P/M	R\$ 5.500 - 16.000	6.500 - 16.000	4%
	G	R\$ 6.600 - 19.000	7.500 - 19.000	
Coordenador de Resseguros (Reinsurance Coordinator)	P/M	R\$ 4.900 - 8.800	5.500 - 9.500	8.5%
	G	R\$ 6.600 - 11.000	7.000 - 12.000	
Analista de Resseguros Sênior (Reinsurance Analyst)	P/M	R\$ 3.600 - 6.900	4.000 - 7.500	10%
	G	R\$ 4.100 - 7.900	4.800 - 8.500	
Analista de Resseguros Pleno/Júnior (Reinsurance Analyst)	P/M	R\$ 3.200 - 5.300	4.000 - 6.500	17.5%
	G	R\$ 3.600 - 6.600	4.000 - 7.500	
SINISTROS				
Gerente de Sinistros (Claim Manager)	P/M	R\$ 4.800 - 16.000	5.500 - 16.000	4%
	G	R\$ 5.500 - 18.000	6.500 - 18.000	
Coordenador de Sinistros (Claim Coordinator)	P/M	R\$ 3.500 - 7.200	4.000 - 7.500	5%
	G	R\$ 3.800 - 8.300	4.000 - 8.500	
Analista de Sinistros Sênior (Claim Analyst)	P/M	R\$ 3.000 - 6.000	3.500 - 6.500	10.5%
	G	R\$ 3.500 - 6.500	4.000 - 7.000	
Analista de Sinistros Pleno/Júnior (Claim Analyst)	P/M	R\$ 2.000 - 4.500	2.500 - 5.000	13%
	G	R\$ 2.500 - 5.000	2.800 - 5.500	

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

Tecnologia



O momento ainda é de expansão para as estruturas de tecnologia das empresas. A demanda por profissionais desse segmento é particularmente notável em companhias de médio porte, que estruturam seus quadros de TI em start ups e em grandes empresas que lançam novos projetos na área.

Uma mudança evidente entre as empresas tem sido a contratação formal de profissionais de tecnologia, substituindo gradativamente o modelo “pessoa jurídica”, até então amplamente adotado. Essa transição acontece principalmente por iniciativa dos profissionais, que têm preferido empresas que ofereçam o modelo CLT. Por motivos de segurança jurídica e retenção de talentos, muitas multinacionais já chegam ao país oferecendo a contratação formal desses profissionais.

Motivo de reclamações das empresas no passado, a instabilidade dos profissionais de tecnologia também tem mostrado sinais de diminuição nos últimos semestres. Profissionais seniores têm priorizado projetos desafiadores e renovação, buscando desenvolver carreiras sólidas nas companhias.

O perfil comportamental da área também tem apresentado mudanças – graças à crescente interação com diversas áreas de negócio, o profissional de tecnologia precisou desenvolver sua capacidade de comunicação e negociação.



A demanda por profissionais é alta em companhias de médio porte, start ups e grandes empresas com novos projetos.

Indústrias em destaque:

Eletrônica
Serviços financeiros
Internet (start ups)

Habilidades comportamentais mais valorizadas:

Jogo de cintura e adaptabilidade
Comunicação
Perfil conectado ao negócio

Conhecimentos mais demandados:

Inglês
ERPs (Protheus, Dynamics, Oracle EBS, SAP)

Cargos em destaque:

Gerente de TI
Desenvolvedor
Analista de Negócios

Salários em Tecnologia

Cargo	Tamanho da empresa*	2014	2015	Diferença
Diretor de TI/CIO (IT Director/CIO)	P/M	R\$ 20.000 - 35.000	20.000 - 40.000	4.5%
	G	R\$ 25.000 - 55.000	25.000 - 55.000	
Gerente de TI (IT Manager)	P/M	R\$ 12.500 - 25.000	13.000 - 26.000	3%
	G	R\$ 15.000 - 30.000	16.000 - 30.000	
Gerente de Projetos/PMO (Project Manager/PMO)	P/M	R\$ 9.000 - 18.000	9.000 - 18.000	4%
	G	R\$ 10.000 - 22.000	12.000 - 22.500	
INFRAESTRUTURA/TELECOMUNICAÇÕES				
Gerente de Infraestrutura/Telecomunicações - (Infrastructure/Telecommunications Manager)	P/M	R\$ 9.000 - 16.000	9.000 - 16.000	3%
	G	R\$ 13.000 - 20.000	13.000 - 22.000	
Coordenador de Infraestrutura/Telecomunicações - (Infrastructure/Telecommunications Coordinator)	P/M	R\$ 7.000 - 12.000	7.500 - 12.000	1.5%
	G	R\$ 8.500 - 16.500	8.500 - 16.500	
Analista de Infraestrutura/Telecomunicações Sênior (Infrastructure/Telecommunications Analyst)	P/M	R\$ 4.000 - 7.000	4.000 - 7.000	2%
	G	R\$ 5.000 - 8.000	5.000 - 8.500	
Analista de Infraestrutura/Telecomunicações Pleno (Infrastructure/Telecommunications Analyst)	P/M	R\$ 3.000 - 5.000	3.000 - 5.000	2.5%
	G	R\$ 4.000 - 6.000	4.000 - 6.500	
Analista de Infraestrutura/Telecomunicações Júnior (Infrastructure/Telecommunications Analyst)	P/M	R\$ 2.000 - 4.000	2.000 - 4.000	-3%
	G	R\$ 3.000 - 5.000	3.000 - 4.500	
SISTEMAS/DESENVOLVIMENTO				
Gerente de Sistemas/Desenvolvimento (Applications/Development Manager)	P/M	R\$ 10.000 - 16.000	11.000 - 16.500	6%
	G	R\$ 14.000 - 20.000	14.000 - 22.000	
Coordenador de Sistemas/Desenvolvimento (Applications/Development Coordinator)	P/M	R\$ 7.000 - 13.000	8.500 - 14.000	10%
	G	R\$ 9.000 - 17.000	11.000 - 17.000	
Analista de Sistemas/Desenvolvimento Sênior - (Applications/Development Analyst)	P/M	R\$ 6.500 - 9.500	6.500 - 10.000	5.5%
	G	R\$ 8.000 - 10.500	8.000 - 12.000	
Analista de Sistemas/Desenvolvimento Pleno - (Applications/Development Analyst)	P/M	R\$ 4.500 - 6.500	4.500 - 6.500	2%
	G	R\$ 5.000 - 7.500	5.000 - 8.000	
Analista de Sistemas/Desenvolvimento Júnior - (Applications/Development Analyst)	P/M	R\$ 3.500 - 5.000	3.500 - 5.000	2.5%
	G	R\$ 3.500 - 6.000	3.500 - 6.500	

Salários em Tecnologia

Cargo	Tamanho da empresa*	2014	2015	Diferença
Analista de Negócios Sênior (Business Analyst)	P/M	R\$ 7.000 - 10.000	7.000 - 12.000	10.5%
	G	R\$ 9.000 - 12.000	9.000 - 14.000	
Analista de Negócios Pleno (Business Analyst)	P/M	R\$ 4.500 - 7.000	5.000 - 7.000	5.5%
	G	R\$ 6.000 - 8.000	6.500 - 8.500	
Analista de Negócios Júnior (Business Analyst)	P/M	R\$ 3.500 - 6.000	3.500 - 6.000	-
	G	R\$ 4.000 - 6.500	4.000 - 6.500	
Analista ERP Sênior - (ERP Analyst)	P/M	R\$ 7.000 - 11.000	8.000 - 13.000	17%
	G	R\$ 9.000 - 14.000	10.000 - 17.000	
Analista ERP Pleno - (ERP Analyst)	P/M	R\$ 6.000 - 9.500	6.000 - 10.000	1.5%
	G	R\$ 7.000 - 12.000	7.000 - 12.000	
Analista ERP Júnior - (ERP Analyst)	P/M	R\$ 4.000 - 6.000	3.500 - 6.000	-2.5%
	G	R\$ 4.500 - 7.500	4.500 - 7.500	

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

Tendência em tecnologia: substituição dos contratos PJ por contratação CLT de profissionais

Legal



O fortalecimento da área jurídica em empresas e a criação de novos escritórios especializados aumentaram a demanda por advogados.

O contínuo ganho de importância estratégica da área jurídica nas empresas fez com que profissionais seniores, com habilidades de comunicação e gestão de pessoas, fossem mais valorizados dentro das organizações. Em companhias de médio e grande portes, percebe-se um movimento de start up de departamentos jurídicos internos ou aumento de equipes já existentes. O amadurecimento dessa área nas estruturas corporativas levou o jurídico a um status mais consultivo e de prevenção de riscos. Ganha força o perfil do profissional preventivo e facilitador, que identifica potenciais problemas e propõe soluções para as empresas, como um verdadeiro parceiro dos negócios.

Nos escritórios, a tendência de criação de novos escritórios e boutiques com perfil especializado e customizado se consolida cada vez mais. Formadas pela cisão de grandes e médios escritórios, essas novas bancas propõem diferenciação pela qualidade e especialização de serviços e produtos. Como consequência desse movimento, percebe-se uma

valorização desses profissionais especialistas e que visam atender o cliente de uma forma individualizada, propondo soluções rápidas e eficazes, para as demandas propostas. A remuneração destes novos escritórios é frequentemente equiparável ou até mais atrativa do que a de grandes bancas. De uma forma geral, verifica-se, no mercado jurídico, uma tendência de equilíbrio entre salários fixos e variáveis. São cada vez menos comuns os pacotes de remuneração com fixos abaixo dos praticados pelo mercado, com compensação de bônus mais agressivos.

Em contrapartida, profissionais jurídicos têm levado em conta também fatores não financeiros ao buscar novas oportunidades. O salário passa a não ser o principal diferenciador, visto que escritórios de médio e grande portes têm oferecido remunerações competitivas. Itens como qualidade de vida, possibilidade de atuar em grandes causas, clima colaborativo e trabalho em equipe vêm sendo cada vez mais valorizados pelos profissionais ao avaliar mudanças de emprego.

Áreas em destaque

Tributário
Imobiliário
Empresarial e contratos
Contencioso cível especializado

Habilidades comportamentais mais valorizadas

Empresas:

Gestão de pessoas
Perfil consultivo e conectado ao negócio
Conhecimento do setor em que a empresa atua
Relacionamento e comunicação

Escritórios:

Perfil técnico e acadêmico
Atualização constante
Formação de primeira linha
Atendimento personalizado ao cliente
Soluções rápidas e eficazes
Qualidade no serviço prestado

Salários em Legal

Escritórios	2014			2015		
	R\$ (CLT)	Variável	% Fixo	R\$ (CLT)	Variável	% Fixo
TRABALHISTA CONTENCIOSO (LABOR LAW)						
Advogado Sênior****	Pequeno Porte	4.500 - 10.000	0 - 2	4.500 - 10.200	0 - 2	1%
	Médio Porte/ Boutique	6.000 - 10.500	0 - 3	6.000 - 10.700	0 - 3	1%
	Grande Porte	6.000 - 12.000	0 - 4	6.000 - 12.500	0 - 4	3%
Advogado Pleno***	Pequeno Porte	3.000 - 4.700	0 - 2	3.000 - 4.800	0 - 2	1%
	Médio Porte/ Boutique	3.300 - 5.500	0 - 3	3.300 - 5.700	0 - 3	2%
	Grande Porte	4.000 - 8.000	0 - 4	4.000 - 8.200	0 - 4	2%
Advogado Júnior**	Pequeno Porte	2.500 - 3.200	0 - 2	2.500 - 4.000	0 - 2	14%
	Médio Porte/ Boutique	3.100 - 4.500	0 - 3	3.100 - 4.500	0 - 3	-
	Grande Porte	3.000 - 4.200	0 - 4	3.000 - 4.500	0 - 4	4%

CONSULTIVO TRABALHISTA (LABOR LAW)

Advogado Sênior****	Pequeno Porte	6.000 - 11.000	0 - 2	7.500 - 11.000	0 - 2	9%
	Médio Porte/ Boutique	6.000 - 13.000	0 - 3	7.500 - 13.000	0 - 3	8%
	Grande Porte	7.000 - 16.000	0 - 3	8.500 - 16.000	0 - 3	7%
Advogado Pleno***	Pequeno Porte	4.000 - 6.000	0 - 2	4.000 - 7.000	0 - 2	10%
	Médio Porte/ Boutique	4.500 - 8.000	0 - 3	4.500 - 8.200	0 - 3	2%
	Grande Porte	5.000 - 10.000	0 - 3	6.500 - 10.000	0 - 3	10%
Advogado Júnior**	Pequeno Porte	3.000 - 4.000	0 - 2	3.000 - 4.100	0 - 2	1%
	Médio Porte/ Boutique	3.500 - 5.000	0 - 3	3.500 - 5.500	0 - 3	6%
	Grande Porte	3.000 - 6.000	0 - 3	3.000 - 6.200	0 - 3	2%

CONTENCIOSO CÍVEL (CIVIL LITIGATION)

Advogado Sênior****	Pequeno Porte	7.500 - 10.000	0 - 2	8.500 - 11.000	0 - 2	11%
	Médio Porte/ Boutique	8.000 - 11.000	0 - 3	9.000 - 13.500	0 - 3	18%
	Grande Porte	9.000 - 15.000	0 - 4	9.000 - 15.200	0 - 4	1%
Advogado Pleno***	Pequeno Porte	4.200 - 7.800	0 - 2	5.000 - 7.800	0 - 2	7%
	Médio Porte/ Boutique	4.800 - 8.500	0 - 3	5.000 - 8.500	0 - 3	2%
	Grande Porte	6.000 - 12.000	0 - 4	6.000 - 12.200	0 - 4	1%
Advogado Júnior**	Pequeno Porte	2.800 - 4.500	0 - 2	3.000 - 4.500	0 - 2	3%
	Médio Porte/ Boutique	3.300 - 5.000	0 - 3	3.500 - 5.000	0 - 3	2%
	Grande Porte	3.000 - 5.500	0 - 4	4.000 - 6.200	0 - 4	20%

Escritórios	2014			2015		
	R\$ (CLT)	Variável	% Fixo	R\$ (CLT)	Variável	% Fixo
CONTENCIOSO TRIBUTÁRIO (TAX LITIGATION)						
Advogado Sênior****	Pequeno Porte	7.500 - 12.000	0 - 2	7.700 - 12.000	0 - 2	1%
	Médio Porte/ Boutique	10.000 - 16.000	0 - 4	10.000 - 16.500	0 - 4	2%
	Grande Porte	10.000 - 17.000	0 - 4	10.500 - 17.000	0 - 4	2%
Advogado Pleno***	Pequeno Porte	5.000 - 8.000	0 - 2	5.200 - 8.000	0 - 2	2%
	Médio Porte/ Boutique	5.000 - 10.000	0 - 4	6.000 - 10.000	0 - 4	7%
	Grande Porte	5.000 - 11.000	0 - 4	6.000 - 11.000	0 - 4	6%
Advogado Júnior**	Pequeno Porte	3.000 - 5.000	0 - 2	3.500 - 5.000	0 - 2	6%
	Médio Porte/ Boutique	3.300 - 6.000	0 - 4	3.400 - 6.000	0 - 4	1%
	Grande Porte	3.000 - 6.000	0 - 4	3.500 - 6.000	0 - 4	6%

CONSULTIVO TRIBUTÁRIO (TAX ADVISORY)

Advogado Sênior****	Pequeno Porte	7.000 - 14.000	0 - 2	8.500 - 14.000	0 - 2	7%
	Médio Porte/ Boutique	11.000 - 20.000	0 - 4	11.000 - 20.500	0 - 4	2%
	Grande Porte	12.000 - 20.000	0 - 5	12.000 - 20.500	0 - 5	2%
Advogado Pleno***	Pequeno Porte	5.000 - 7.500	0 - 2	6.000 - 7.500	0 - 2	8%
	Médio Porte/ Boutique	5.000 - 11.000	0 - 4	6.000 - 11.000	0 - 4	6%
	Grande Porte	6.000 - 13.000	0 - 5	6.000 - 13.200	0 - 5	1%
Advogado Júnior**	Pequeno Porte	3.500 - 5.000	0 - 2	3.700 - 5.000	0 - 2	2%
	Médio Porte/ Boutique	3.500 - 6.000	0 - 4	4.000 - 7.000	0 - 4	16%
	Grande Porte	4.000 - 7.000	0 - 5	4.000 - 7.200	0 - 5	2%

EMPRESARIAL/M&A (CORPORATE/M&A)

Advogado Sênior****	Pequeno Porte	7.200 - 12.000	0 - 3	8.000 - 12.000	0 - 3	4%
	Médio Porte/ Boutique	10.000 - 18.000	0 - 5	10.200 - 18.000	0 - 5	1%
	Grande Porte	12.000 - 20.000	0 - 6	12.200 - 20.000	0 - 6	1%
Advogado Pleno***	Pequeno Porte	5.000 - 7.500	0 - 3	5.500 - 7.500	0 - 3	4%
	Médio Porte/ Boutique	6.000 - 9.000	0 - 5	6.500 - 9.000	0 - 5	3%
	Grande Porte	6.000 - 11.000	0 - 6	6.500 - 11.000	0 - 6	3%
Advogado Júnior**	Pequeno Porte	3.500 - 5.500	0 - 3	3.500 - 5.700	0 - 3	2%
	Médio Porte/ Boutique	3.500 - 5.500	0 - 5	4.000 - 6.000	0 - 5	11%
	Grande Porte	4.000 - 6.500	0 - 6	4.500 - 6.500	0 - 6	5%

Salários em Legal

Escritórios	2014		2015		% Fixo	
	R\$ (CLT)	Variável	R\$ (CLT)	Variável		
IMOBILIÁRIO (REAL ESTATE)						
Advogado Sênior****	Pequeno Porte	6.000 - 12.000	0 - 2	6.000 - 12.200	0 - 2	1%
	Médio Porte/ Boutique	9.000 - 20.000	0 - 4	9.200 - 20.000	0 - 4	1%
	Grande Porte	12.000 - 20.000	0 - 5	12.200 - 20.000	0 - 5	1%
Advogado Pleno***	Pequeno Porte	5.000 - 7.500	0 - 2	5.000 - 7.700	0 - 2	2%
	Médio Porte/ Boutique	6.000 - 10.000	0 - 4	6.000 - 10.200	0 - 4	1%
	Grande Porte	6.000 - 11.000	0 - 5	6.200 - 11.000	0 - 5	1%
Advogado Júnior**	Pequeno Porte	3.200 - 5.000	0 - 2	3.500 - 5.000	0 - 2	4%
	Médio Porte/ Boutique	3.500 - 6.000	0 - 4	3.600 - 6.000	0 - 4	1%
	Grande Porte	4.000 - 6.500	0 - 5	4.000 - 6.700	0 - 5	2%

MERCADO DE CAPITAIS (CAPITAL MARKET)

Advogado Sênior****	Médio Porte/ Boutique	10.000 - 20.000	0 - 5	10.200 - 20.000	0 - 5	1%
	Grande Porte	10.000 - 20.000	0 - 6	10.200 - 20.000	0 - 6	1%
Advogado Pleno***	Médio Porte/ Boutique	7.000 - 11.000	0 - 5	7.200 - 11.000	0 - 5	1%
	Grande Porte	7.000 - 12.000	0 - 6	7.200 - 12.000	0 - 6	1%
Advogado Júnior**	Médio Porte/ Boutique	5.000 - 7.000	0 - 5	5.200 - 7.000	0 - 5	2%
	Grande Porte	5.000 - 7.000	0 - 6	5.200 - 7.000	0 - 6	2%

REGULATÓRIO/INFRAESTRUTURA (REGULATORY/INFRASTRUCTURE/PROJECT FINANCE)

Advogado Sênior****	Médio Porte/ Boutique	9.000 - 18.000	0 - 3	9.000 - 20.000	0 - 3	7%
	Grande Porte	9.000 - 20.000	0 - 4	10.000 - 20.000	0 - 4	3%
Advogado Pleno***	Médio Porte/ Boutique	5.000 - 8.500	0 - 3	6.200 - 9.500	0 - 3	16%
	Grande Porte	6.000 - 9.000	0 - 4	6.500 - 11.000	0 - 4	17%
Advogado Júnior**	Médio Porte/ Boutique	3.500 - 5.000	0 - 3	4.000 - 6.000	0 - 3	18%
	Grande Porte	4.000 - 6.000	0 - 4	4.000 - 6.500	0 - 4	5%

** 0 a 3 anos de experiência
 *** 4 a 7 anos de experiência
 **** mais de 8 anos de experiência

Empresas	2014		2015		% Fixo	
	R\$ (CLT)	Variável	R\$ (CLT)	Variável		
Diretor Jurídico/Head	Pequeno Porte	16.000 - 23.000	0 - 2	16.500 - 23.000	0 - 3	1%
	Médio Porte	16.000 - 25.000	0 - 3	16.500 - 25.000	0 - 5	1%
	Grande Porte	18.000 - 35.000	0 - 5	18.500 - 35.000	0 - 6	1%
Gerente Jurídico/Head	Pequeno Porte	9.000 - 16.500	0 - 2	11.000 - 16.500	0 - 3	8%
	Médio Porte	11.000 - 18.000	0 - 3	11.200 - 18.000	0 - 5	1%
	Grande Porte	12.000 - 20.000	0 - 5	15.000 - 23.000	0 - 6	19%
Coordenador Jurídico	Pequeno Porte	- - -	- - -	- - -	- - -	-
	Médio Porte	9.000 - 12.000	0 - 3	9.000 - 12.200	0 - 4	1%
	Grande Porte	11.000 - 14.000	0 - 5	11.000 - 14.500	0 - 5	2%
Advogado Sênior****	Pequeno Porte	6.000 - 10.000	0 - 2	6.200 - 10.000	0 - 2	1%
	Médio Porte	6.500 - 9.000	0 - 3	6.500 - 11.000	0 - 3	13%
	Grande Porte	7.000 - 11.000	0 - 4	7.000 - 11.200	0 - 4	1%
Advogado Pleno***	Pequeno Porte	3.500 - 7.000	0 - 2	3.700 - 7.000	0 - 2	2%
	Médio Porte	4.000 - 7.000	0 - 3	4.000 - 7.200	0 - 3	2%
	Grande Porte	4.500 - 7.500	0 - 4	4.500 - 7.700	0 - 4	2%
Advogado Júnior**	Pequeno Porte	2.500 - 4.000	0 - 2	2.500 - 4.100	0 - 2	2%
	Médio Porte	2.500 - 4.500	0 - 3	2.600 - 4.500	0 - 3	1%
	Grande Porte	3.000 - 5.000	0 - 4	3.200 - 5.000	0 - 4	2%

** 0 a 3 anos de experiência
 *** 4 a 7 anos de experiência
 **** mais de 8 anos de experiência

Bancos	2014		2015		% Fixo
	R\$ (CLT)	Variável	R\$ (CLT)	Variável	
Diretor Jurídico/Head	21.000 - 40.000	2 - 5	21.000 - 41.000	2 - 5	2%
Gerente Jurídico/Head	13.000 - 21.000	2 - 5	13.500 - 21.000	2 - 5	1%
Advogado Sênior / Coordenador****	8.000 - 13.000	2 - 5	8.000 - 13.500	2 - 5	2%
Advogado Pleno***	5.000 - 8.000	2 - 4	5.200 - 8.000	2 - 4	2%
Advogado Júnior**	3.000 - 5.000	2 - 4	3.000 - 5.200	2 - 4	2%

** 0 a 3 anos de experiência
 *** 4 a 7 anos de experiência
 **** mais de 8 anos de experiência

DEMANDA EM DESTAQUE



Inglês: falta de fluência é desafio para o mercado

A escassez de profissionais com boa fluência de inglês no mercado é motivo de preocupação para gestores de empresas em todos os setores. Cada vez mais, busca-se candidatos com domínio do idioma e este já é considerado conhecimento essencial para grande parte das empresas – e não apenas as multinacionais.

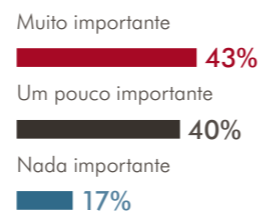
Uma pesquisa da Robert Half, realizada com 100 diretores de RH de empresas brasileiras, mostrou que a fluência em inglês é considerada importante para o negócio em mais de 80% das companhias.

Há, porém, uma grande divergência entre o que as empresas procuram e o que de fato encontram no mercado. Ainda são poucos os profissionais que possuem o domínio do idioma – apenas 20% demonstram conhecimentos avançados em inglês.

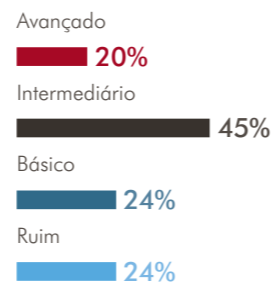
Com a escassez de pessoas com habilidade no idioma, candidatos com boa fluência conquistam cargos mais altos e bem remunerados. Quanto mais alto o cargo, maior é a exigência de conhecimentos na língua.

Mais de 80% dos Diretores de RH dizem que a fluência em inglês é importante para o negócio

Qual a importância do domínio de inglês para o seu negócio?



Qual o nível de fluência em inglês dos profissionais de sua empresa?



Fonte: Pesquisa realizada pela Robert Half com 100 gestores de RH no Brasil



DICAS PARA GESTORES

74% dos gestores de RH admitem que a contraproposta é uma iniciativa comum em suas empresas

Os riscos de fazer uma contraproposta

Perder um profissional é quase sempre um grande problema para as empresas. Ao enfrentar a ameaça de ver um talento deixar a companhia, muitos gestores pensam na contraproposta como primeira alternativa. É importante, no entanto, pensar nas consequências dessa prática antes de tentar oferecer uma remuneração maior ao candidato a fim de retê-lo.

Existem 5 razões principais para resistir à tentação de fazer uma contraproposta:

- 1. Não é uma solução de longo prazo.** Oferecer salário e benefícios competitivos, promover políticas de reconhecimento e planos de carreira claros são as verdadeiras estratégias de retenção. A contraproposta, por outro lado, é apenas uma forma custosa de adiar o inevitável. Muitos profissionais que aceitam contrapropostas acabam deixando a empresa menos de um ano depois.
- 2. Você cria um mau precedente.** Muitas empresas não consideram a possibilidade de que mais profissionais também considerem pedir demissão para receber uma contraproposta. É provável que outros membros da equipe usem essa estratégia: explorar o mercado de trabalho como uma ferramenta para renegociar seus salários.
- 3. O clima interno pode ser afetado.** Por mais "merecida" que seja uma contraproposta, outros profissionais vão pensar que existe favoritismo na empresa. As consequências podem ser inveja e ressentimento no ambiente de trabalho. As pessoas também podem interpretar a contraproposta como um sinal de que, não importa o bom trabalho que façam, é preciso uma ameaça de demissão para serem reconhecidas.
- 4. Restabelecer a confiança será um desafio.** Se um aumento de salário convenceu um profissional a permanecer na empresa, a primeira reação do gestor será de alívio. Mas assim que a crise inicial for amenizada, começam a surgir dúvidas sobre a lealdade do funcionário. E ele sempre pensará que a empresa demorou demais para reconhecê-lo.
- 5. O profissional não terá uma performance melhor.** Dar um aumento a um profissional não garante que ele atingirá melhores resultados. Alguns deles podem até mesmo pensar que são indispensáveis e perder o incentivo para fazer um bom trabalho. Sua performance pode até mesmo cair.

Por que ter uma estrutura flexível de recrutamento?



No cenário atual, a mudança é a única constante. Como consequência, as empresas de sucesso são as que mantêm sua agilidade em responder às evoluções do ambiente de negócios – especialmente quando se trata da forma como contratam pessoas.

O desafio constante de ajustar as necessidades do negócio com as possibilidades de contratação pode ser mais fácil de ser enfrentado com um plano flexível de recrutamento. Criando uma dinâmica que integre profissionais permanentes com mão de obra temporária altamente

qualificada, empresas de todos os tamanhos podem ajustar suas equipes de acordo com seus projetos ou carga de trabalho.

O número de profissionais de todos os níveis que escolhem carreiras temporárias vem crescendo. O resultado é um aumento de executivos com expertise à disposição das empresas, que não necessitam assumir os custos de uma contratação de longo prazo para projetos com tempo determinado.

Projetos Temporários

A Robert Half oferece recrutamento de profissionais altamente qualificados para empresas que desejam resolver situações temporárias nas áreas de finanças, contabilidade, logística, engenharia, recursos humanos, tecnologia, jurídica, tributária, marketing e vendas.

Sobre a Robert Half

A Robert Half é a primeira e maior empresa de recrutamento especializado no mundo. Fundada em 1948, a empresa opera oito divisões no Brasil, selecionando executivos nas áreas de finanças, contabilidade, mercado financeiro, seguros, engenharia, tecnologia, jurídico, RH, marketing e vendas. A Robert Half tem mais de 400 escritórios presentes nos EUA, Canadá, Europa, Ásia, América Latina e Oceania.

São Paulo

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

Rio de Janeiro – Botafogo

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

Rio de Janeiro – Barra da Tijuca

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

Campinas

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

Belo Horizonte

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

Veja mais benefícios em ter profissionais temporários em sua equipe:

A empresa tem acesso a um banco talentos formado por profissionais que se especializaram em habilidades que não estão disponíveis internamente – pelo tempo que desejar.

Um planejamento flexível permite que a empresa evite demitir muitos profissionais após um pico de demanda. Como resultado, melhora os índices de rotatividade, a estabilidade da equipe e o clima interno.

O tempo de recrutamento é menor, assim como os custos relacionados ao período de busca de um novo profissional.

Se a demanda pelo temporário se estender, a empresa já tem um profissional testado, e pode fazer uma oferta permanente.

roberthalf.com.br
worklife.roberthalf.com.br



© 2014 Robert Half. RH-1014-BRA-POR

rh Robert Half®