

PESQUISA SALARIAL 2018

BRASIL

“

POR MAIS DE 32 ANOS, EMPRESAS AO REDOR DO MUNDO VÊM CONTANDO CONOSCO PARA ENCONTRAR OS MELHORES PROFISSIONAIS DO MERCADO. TEMOS A CONFIANÇA DOS PRINCIPAIS EXECUTIVOS DO MUNDO PARA AJUDÁ-LOS A CONSTRUIR SUAS CARREIRAS, A CADA TRANSIÇÃO PROFISSIONAL.

”

BEM-VINDO À ROBERT WALTERS

RECRUTAMENTO PROFISSIONAL ESPECIALIZADO



ROBERT WALTERS,
CHIEF EXECUTIVE OFFICER

MARCA GLOBAL LÍDER DE MERCADO

Nossa história começa em 1985, quando o Grupo abriu seu primeiro escritório no centro de Londres. Desde então, desenvolvemos uma organização global de recrutamento profissional especializado, operando em diversos mercados.

Por mais de 32 anos, as empresas em todo o mundo vêm contando conosco para encontrar os melhores profissionais do mercado. Temos a confiança de talentosos executivos para ajudá-los a construir suas carreiras, e de companhias que terceirizaram para nós os seus processos de recrutamento. É uma história de sucesso da qual estamos orgulhosos e que foi construída com a força e a paixão do nosso time.

À medida que o negócio continua a expandir, mantemos o compromisso de oferecer um serviço de qualidade. Todo candidato tem um atendimento individualizado, com foco em assessoria e consultoria. Isso significa que sempre temos os melhores candidatos do mercado para oferecer aos nossos clientes.

Nosso modelo de participação nos lucros é baseado no trabalho em equipe e está no coração da cultura e dos negócios do Grupo. Isso significa que, ao contrário da maioria dos nossos concorrentes, não pagamos comissões individuais. Isso garante que as necessidades de nossos clientes e candidatos sempre estejam em primeiro lugar.

Embora o nosso alcance seja global, permanecemos comprometidos com a contratação de talentos locais para que nosso time tenha uma compreensão profunda de cada mercado e cultura. É o que nos torna únicos e nos ajuda a continuar sendo um parceiro de recrutamento confiável para as empresas líderes mundiais.


69%

DO NOSSO NEGÓCIO
ESTÁ FOCADO NO
RECRUTAMENTO
PERMANENTE E 31%
NO TEMPORÁRIO

Robert Walters,
CEO,
Robert Walters Plc

ALCANCE GLOBAL EXPERIÊNCIA LOCAL

Países em que operamos



28

RECRUTAMOS
EM 28 PAÍSES
GLOBALMENTE

AUSTRÁLIA
BÉLGICA
BRASIL
CANADÁ
CHINA
FRANÇA
ALEMANHA
HONG KONG
ÍNDIA
INDONÉSIA

IRLANDA
JAPÃO
LUXEMBURGO
MALÁSIA
PAÍSES BAIXOS
NOVA ZELÂNDIA
FILIPINAS
PORTUGAL
SINGAPURA
ÁFRICA DO SUL

COREIA DO SUL
ESPANHA
SUÍÇA
TAIWAN
TAILÂNDIA
EMIRADOS ÁRA-
BES UNIDOS
REINO UNIDO
EUA
VIETNÃ



FAÇA DOWNLOAD DAS NOSSAS PESQUISAS SALARIAIS

Para descobrir tendências de contratação e salários em todo o mundo, leia nossas Tendências Globais na página 8 ou baixe nossos estudos que cobrem os seguintes mercados:

- Austrália e Nova Zelândia
- Brasil
- Canadá
- Europa
- China e Sudeste Asiático
- Japão
- Coreia
- Oriente Médio e África
- Os dados salariais dos EUA estão disponíveis em nosso aplicativo

Faça o download da sua cópia hoje no site
www.robertwalters.com/salary-survey

Baixe nosso aplicativo no iTunes e no Google Play
Procure por Robert Walters Salary Checker



NOSSO SERVIÇO

Nosso negócio baseia-se na qualidade das nossas pessoas. A maioria dos nossos recrutadores tem experiência direta na indústria em que estão recrutando, para realmente entender os desafios enfrentados pelos contratantes.

NOSSAS PRINCIPAIS DISCIPLINAS INCLUEM:

- Contabilidade e Finanças
- Serviços Bancários e Financeiros
- Engenharia
- Recursos humanos
- Tecnologia da informação
- Legal e Compliance
- Marketing
- Vendas
- Supply Chain e Compras

NOSSOS DIFERENCIAIS

Serviço consultivo e sob demanda

1. Compromisso com a qualidade

Nosso foco é estabelecer relacionamentos de longo prazo e de alta qualidade com clientes e candidatos. Com nosso serviço consultivo, ajudamos candidatos a se movimentarem na direção certa. Isso cria laços de confiança e lealdade e garante que continuamente tenhamos os melhores talentos da indústria para nossos clientes.

2. Especialistas

Contratamos profissionais com vivência nas disciplinas para as quais recrutam, o que garante que nossos consultores sejam especialistas. Eles também trazem consigo fortes redes de relacionamento pessoais e profissionais, permitindo que selecionem talentos com a maior expertise possível.

“ Fiquei impressionado com o serviço que recebemos da Robert Walters. Eles ouviram nossas necessidades e conseguiram atender a todas as nossas demandas com sua óbvia experiência no processo de recrutamento.

Matt Earle, Diretor Regional ASEAN, First 4 Farming, Australia ”

“ A Robert Walters sempre foi a nossa consultoria de recrutamento preferida. Sua presença regional e o conhecimento aprofundado da indústria nos permitem contratar candidatos de alta qualidade com sucesso em vários locais.

Hagen Ong, APJ Chefe de Aquisição de Talentos e Gestão de Talentos, Schaeffler (Cingapura) Pte Ltd, Cingapura ”

“ A Robert Walters recrutou uma série de profissionais de finanças para nós, desenvolvendo uma boa compreensão das nossas necessidades de negócios, cultura e perfil de talento.

Sue Mir, EMEA Business Analysis Director, Kimberly-Clark, Reino Unido “ ”

3. Nenhuma comissão individual

Nosso sistema de divisão de lucros é baseado no trabalho em equipe e nos diferencia da grande maioria de nossos concorrentes, pois garante que os interesses do cliente e do candidato continuem sendo nossa prioridade número 1. Na mesma linha, não há qualquer vinculação dos candidatos aos consultores, garantindo que os clientes vejam sempre os melhores talentos que temos disponíveis

4. Nossas pessoas e cultura

Promovemos carreiras internacionais de longo prazo, o que nos ajuda a reter as melhores pessoas. Isso proporciona continuidade para nossos clientes. Estamos orgulhosos em dizer que nossos principais executivos foram formados internamente e possuem uma permanência média de 13 anos na companhia.

5. Inovação

Fomos a primeira firma de recrutamento a lançar um processo de terceirização de serviços de seleção de executivos. Continuamos a liderar o caminho ao sermos os primeiros a propor patrocínios estratégicos para desenvolver a nossa marca, como a parceria com os Lions na Inglaterra e na Irlanda.

6. Perspectiva de longo prazo

Nossa estratégia é de crescimento orgânico através da expansão internacional e da diversificação de disciplinas de recrutamento. Investimos nos mercados a longo prazo e mantemos a nossa presença, mesmo em tempos difíceis e desafiadores.

7. Soluções personalizadas

Oferecemos um serviço consultivo personalizado para nossos clientes, sejam eles de grandes empresas, pequenas e médias empresas ou startups. Esse modelo pode incluir pacotes de publicidade premium adaptados, permitindo que os clientes acessem talentos que são difíceis de encontrar.



CONTEÚDO

BRASIL

PERSPECTIVAS	8
Finanças e Contabilidade	15
Recursos Humanos	15
Tecnologia da Informação	16
Vendas e Marketing	17
Supply Chain	18
Tributário	19
Construção	19
Legal	20

FAÇA O DOWNLOAD DE NOSSA PESQUISA SALARIAL



FAÇA O DOWNLOAD DE NOSSA PESQUISA SALARIAL

Para descobrir tendências de contratação e salários em todo o mundo, leia nossas Tendência Globais na página 8 ou baixe nossos estudos que cobrem os seguintes mercados:

- Austrália e Nova Zelândia
- Brasil
- Canadá
- Europa
- Grande China e Sudeste Asiático
- Japão
- Coreia
- Oriente Médio e África
- Dados dos Estados Unidos estão disponíveis em nosso aplicativo

Faça o download da sua cópia hoje no site

www.robertwalters.com/salary-survey

Baixe nosso aplicativo do iTunes e do Google Play

Procure por Robert Walters Salary Checker

BRASIL

2017

Estimulada por incertezas políticas e econômicas, a alta taxa de desemprego limitou a atividade de recrutamento. Indústrias como a de manufatura e construção enfrentaram um ano particularmente desafiador, e empregadores hesitaram em comprometer-se com decisões de contratação em diversos setores. No entanto, algumas áreas demonstraram atividade mais intensa e perspectiva mais confiante, como foi o caso de bens de consumo e empresas de tecnologia. Devido ao elevado nível de desemprego, as empresas foram altamente seletivas com os candidatos. No entanto, profissionais de alto nível estavam sendo demandados em determinadas áreas, como Tax, especialmente candidatos com domínio de inglês. O sucesso contínuo do setor de tecnologia também provocou alta demanda por programadores e profissionais em áreas afins. Devido às dificuldades econômicas que as empresas enfrentaram no Brasil, os salários em grande parte ficaram estagnados em 2017, mesmo para profissionais altamente qualificados. Uma exceção potencial a esta tendência foi observada em cargos altamente especializados dentro de e-commerce, área em que a escassez de profissionais disponíveis levou os empregadores a oferecer valores mais altos para pessoas com as habilidades mais demandadas.



**KEVIN GIBSON,
CEO,
BRASIL**

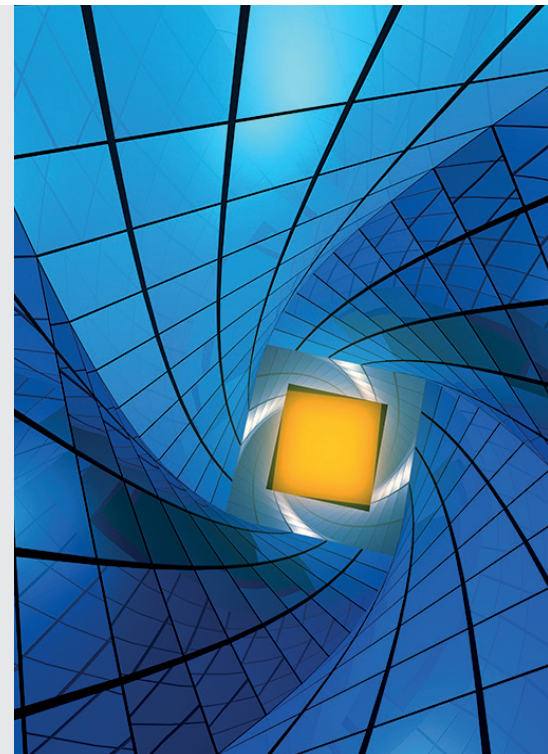
2018

Apesar da situação política e econômica ainda desafiadora, há uma série de razões para que empresas e profissionais tenham uma atitude otimista em 2018. As alterações à legislação trabalhista em torno de modelos de contratação tornarão o recrutamento de equipes temporárias mais simples para as empresas. Como resultado, os gerentes de recrutamento estarão mais dispostos a contratar profissionais para posições temporárias, uma vez que há um risco financeiro significativamente menor em relação à contratação de pessoal permanente. Também esperamos a retomada de alguns projetos de construção e infraestrutura, pois questões operacionais vêm pressionando investidores e gerando demanda para profissionais nesses setores. Essa atividade deve estimular a indústria de manufatura, que precisa fazer

investimentos em logística para manter a viabilidade do negócio. Os negócios digitais e de tecnologia devem manter a mesma força de 2017, com muitas companhias apresentando planos de expansão. Pequenas e médias empresas operando em e-commerce e fintech estão em uma boa posição, uma vez que muitas companhias no Brasil querem melhorar sua eficiência online, tendo em vista uma população extremamente engajada com o mundo digital. Apesar do potencial para crescimento e expansão em alguns setores essenciais, os salários devem se manter estáveis em 2018, com algumas exceções no setor de tecnologia. Para as posições com contratos de curto prazo, porém, os profissionais podem garantir remunerações competitivas se conseguirem demonstrar habilidades altamente valorizadas, experiência internacional ou fluência em idiomas.

1

São Paulo - Apesar da situação política e econômica ainda desafiadora, há uma série de razões para que empresas e profissionais tenham uma atitude otimista em 2018



OVERVIEW



FINANÇAS E CONTABILIDADE

O ano de 2017, conforme previsto, foi muito desafiador para os profissionais da área contábil e financeira – mais ainda para aqueles em busca de uma recolocação no mercado de trabalho. Houve um pequeno aumento no número de oportunidades abertas, principalmente no segundo semestre, mas boa parte das posições foram de nível de Analista e Coordenação.

Quando se trata de posições mais sêniores, grande parte das demandas por parte das empresas foram de substituições. Foi percebido que neste momento de economia ainda em retomada, os empregadores têm

aproveitado para olhar para “dentro de casa” e verificar se os profissionais que hoje estão a frente de seus negócios estão alinhados com a cultura e estratégia que a empresa pretende adotar após a crise.

O ano de 2017 foi mais um em que encontramos bons profissionais em busca de uma recolocação e mais atentos ao aprimoramento e desenvolvimento de algumas habilidades, como por exemplo, cursos com viés em gestão de pessoas e idioma. Por falar em idioma, o mercado se mostrou muito mais receptivo na área financeira e contábil (principalmente) a profissionais com inglês nível avançado/fluyente.

Esperamos que o ano de 2018, apesar de toda a incerteza que um ano de eleição gera, seja melhor do que o de 2017. Menos cortes, uma manutenção maior e pontuais contratações são esperadas. Em relação aos salários, estes tendem a se manter estáveis.

TRIBUTÁRIA

Por mais um ano consecutivo, as demandas por bons profissionais de tax permaneceu alta. Em 2017, em contraste com demais áreas, a

fiscal e tributária foi movimentada - principalmente na área de Tax Planning, uma vez que as empresas viram nesta área possibilidades de grandes savings.

Até quando se trata de remuneração, sentimos que as movimentações de profissionais que estão empregados para outras empresas foram motivadas grandemente por um aumento considerável no pacote anual. Além de remuneração, os candidatos, antes de se movimentar, foram mais cautelosos do que anos atrás na análise da empresa, a fim de não tomar decisões precipitadas e equivocadas.

TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Após o início de retomada que tivemos em 2017, 2018 promete ser um ano de grandes avanços para empresas de soluções de TI & Digital, que já vem sendo demandadas tanto para níveis executivos quanto para posições de suporte a gestão. Mesmo sem a recuperação completa da economia e situação política, a busca constante por eficiência e melhores resultados dentro das empresas faz com que profissionais técnicos, com capacidade de gestão e hands on tenham grande

espaço dentre as principais demandas de contratação. Diferente de 2017, onde os projetos focavam em redução de custos, via mudanças em infraestrutura e telecom, ou implementação de processos via projetos de novos ERP's.

Para áreas de vendas de serviços de IT, vemos também um mercado bem aquecido em 2018, não somente focado em vagas de substituição, mas para expansão. Em vagas executivas e também de média e alta gerência.

Dentro de digital, os principais projetos ainda vem com os mesmos desafios para encontrar data scientists, web developers de linguagens específicas e engenheiros de software, com perfil pessoal diferenciado e conhecimento de negócios, além é claro, do indispensável inglês.

VENDAS E MARKETING

Em 2017 identificamos que as empresas trabalharam em um cenário voltado para entender possibilidades de eficiência, transformação e ganho de participação de mercado. Alinhada com essa percepção, a maior parte das posições em 2017 concentraram-se, de um modo geral, na redução de custos e no aumento da receita.

O setor de Vendas em 2017 não teve uma grande diferença em relação ao ano anterior e os incentivos para o consumo ainda são pequenos, perante o tamanho do nosso mercado. Apesar desse cenário, os setores como agronegócio, bens de consumo, varejo de grande quantidade e vendas referentes ao setor de engenharia, como vendas de produtos básicos para produção, tiveram destaque. Porém,

esse crescimento é muito pequeno se compararmos com índices de anos anteriores, principalmente se levarmos em consideração que se trata de um crescimento sobre uma base baixa.

A área Comercial tende a melhorar junto com a melhora da economia brasileira e irá depender da visualização que a empresa tem do mercado, pois muitas sofreram quedas bruscas por conta dos problemas políticos e econômicos que passamos no Brasil. As empresas ainda têm um certo receio para investir no setor, pois o futuro ainda é muito incerto.

De forma geral, o perfil mais procurado em vendas também passou por transformações importantes. Com a crise, ganhou destaque o profissional mais consultivo, que não apenas tem conhecimentos técnicos, mas que também consegue agregar valor. Perfil com capacidade mais analítica e estratégica, atento aos resultados, números e previsões. Os cargos mais abordados foram de Inteligência de Mercado e Vendas Técnicas.

Em Marketing, especificamente, o setor está em crescimento franco, muito pela mudança de estratégia, com foco maior em Marketing Digital. O mesmo está assumindo o mercado, pela qualificação dos profissionais e pelo aumento de público aderente a esse setor. Em relação a Trade Marketing, esse é um mercado que não teve tanta alteração em referência ao ano passado, porém, posições de alto escalão estão voltando a ser cogitada pelas empresas. Assim como vendas, é um setor que depende muito do momento econômico brasileiro.

“

Por outro lado, a partir da segunda metade de 2017, temos sentido uma certa retomada (ainda que gradual) nas demandas de alguns clientes, como consequência direta da liberação de alguns investimentos no país que estavam represados até então.

”

LEGAL

Seguindo o que já vinha ocorrendo em 2016, em 2017 vários departamentos jurídicos de empresa continuaram um movimento de reestruturação, com foco na gestão de eficiência, incluindo cortes de algumas posições mais seniores e a manutenção de equipes enxutas. Na prática, “menos pessoas fazendo mais”, uma vez que o mote em várias organizações nesse momento é a redução de custos. Ainda nessa linha, diversas empresas têm usado o instituto do “*secondment*”, contratando advogados de escritórios de advocacia como terceiros, tendo em vista a falta de *headcount*.

Uma outra tendência notada tem sido uma certa “juniorização” de cargos de gestão, como diretor e gerente jurídico. As empresas vêm contratando candidatos menos seniores para tais cadeiras, oferecendo, também, pacotes de remuneração menos agressivos.

A maioria das posições mais seniores em aberto no mercado são, normalmente, substituições, e não cargos novos.

Com a falta de vagas seniores, alguns ex-diretores têm inclusive buscado migrar para escritórios de advocacia, normalmente como consultores.

Por outro lado, a partir da segunda metade de 2017, temos sentido uma certa retomada (ainda que gradual) nas demandas de alguns clientes, como consequência direta da liberação de alguns investimentos no país que estavam represados até então.

A partir de conversas mantidas com diretores do alto escalão de empresas relevantes instaladas no país, acreditamos que isso seja uma tendência que deve seguir para o ano de 2018, com vários conglomerados se preparando para retomar os investimentos ano que vem, o que naturalmente acarretará um incremento no número de contratações.

Por fim, temos percebido, também, um movimento de startups, fintechs e fundos de investimento de contratarem advogados para serem o “*head of legal*” e cuidarem de toda a parte jurídica da empresa, normalmente sem equipe.

COMPLIANCE

O mercado de Compliance tem estado em alta há algum tempo. Com as frequentes turbulências políticas dos últimos anos, e em especial com as consequências da Operação Lava Jato, as empresas têm investido para estruturar seus departamentos de Compliance.

Se por um lado existe uma alta demanda por profissionais da área, por outro lado há relativa baixa oferta de profissionais qualificados, o que faz com que os salários sejam um pouco mais agressivos na área.

Além disso, algumas empresas têm estruturado cadeiras mais pesadas em Compliance, também para passar uma mensagem ao mercado de que a área é considerada relevante e estratégica.

Nessa linha, os escritórios de advocacia têm sido fortemente acessados para assessorar na estruturação dos departamentos de Compliance. Com isso, há, também dentre os escritórios de advocacia, uma intensa corrida para montar equipes estruturadas na área e poder oferecer esta prestação de serviços aos clientes.

Pode-se notar, ao mesmo tempo, uma tendência de separar o Compliance da área jurídica. Vários departamentos que antes eram “Legal & Compliance” têm sido segmentados, com a área de Compliance reportando para o Global Compliance Officer fora do país. Isso, além de resultar em maior

“

De modo geral, em 2017, os escritórios de advocacia têm continuado a perceber um incremento na demanda em áreas como recuperação judicial, recuperação de crédito, renegociação de dívidas, contencioso estratégico e contencioso societário

”

transparência e governança para as empresas, também reflete o quanto a área de Compliance tem ganhado em relevância de modo geral.

Por fim, importante mencionar, também, a forte proliferação de instituições que oferecem cursos, palestras e treinamentos na área de Compliance, o que tem contribuído para a formação de profissionais na área.

ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA

Os escritórios de advocacia full service costumam trafegar bem tanto em tempos de aquecimento da economia, como em momentos de crise. Isso porque muito embora o nível de trabalho e de faturamento de cada área oscile, uma prática acaba compensando a outra, de modo que o resultado geral do escritório siga quase sempre em níveis satisfatórios.

De modo geral, em 2017, os escritórios de advocacia têm continuado a perceber um incremento na demanda em áreas como recuperação judicial, recuperação de crédito, renegociação de dívidas, contencioso estratégico e contencioso societário.

O mercado de M&A continua movimentado, apenas com uma alteração no perfil das transações. Vê-se com frequência, por exemplo, compra e venda de ativos de empresas em situação financeira conturbada, às vezes inclusive no âmbito de recuperações judiciais. São cada vez mais valorizados advogados que tenham experiência

lidando com operações de M&A mais complexas, por exemplo aquelas que ocorram em setores regulados.

O mercado de capitais é uma área que ainda passa por oscilações mais frequentes, além de uma certa “commoditização” de algumas operações de emissão de dívidas, por exemplo. Diversos sócios de escritórios renomados têm relatado uma certa concorrência “perversa”, com alguns escritórios cobrando preços extremamente baixos para conduzir as operações. Com isso, destacam-se os escritórios e advogados que possuem o conhecimento e a capacidade para conduzir operações mais estruturadas e sofisticadas, que demandam um valor agregado maior.

A prática do contencioso estratégico continua muito valorizada, com alguns escritórios de forte atuação em societário, tributário e mercado buscando advogados ou sócios para compor sua área contenciosa e arbitragem. Isso porque diversos clientes das áreas Corporate acabam demandando também no litigioso.

Como tendências gerais do mercado, alguns escritórios de médio e grande porte têm cada vez mais escolhido contratar seu associados em regime CLT, principalmente como forma de minimizar riscos trabalhistas. Além disso, existe um forte movimento entre as principais bancas do país no sentido de profissionalizar seu backoffice, com a contratação de CEO, CFO, Diretor de RH, Diretor de Marketing etc. Com isso,

SETORES COM ALTA DEMANDA



Segurança
Cibernética /
Fintech



Marketing
Digital



Compliance



Agronegócio

adquire-se um porte cada vez mais semelhante ao de uma empresa, e os sócios, por sua vez, podem focar em atividades que sejam mais rentáveis ou que fortaleçam o aspecto institucional do escritório.

Por fim, revela-se uma tendência já consolidada de anos anteriores a movimentação lateral de sócios, incluindo equipe e carteira de clientes. Isso revela um nível mais avançado de maturidade do mercado de escritórios de advocacia, que em algum momento do passado era considerado um mercado muito tradicional, com relações entre os sócios que remetiam a “laços familiares”.

RECURSOS HUMANOS

O ano de 2017 permaneceu desafiador para os profissionais de Recursos Humanos. Apesar do aumento na demanda de contratações em relação ao ano anterior, a área está aquém do seu potencial de mercado, principalmente pelo respaldo da crise em cortes e reduções de equipes.

Dessa forma, as maiores mudanças da área estão relacionadas ao escopo de trabalho e a preferência pelos profissionais com experiência em reestruturações, priorizando um perfil mais estratégico a fim de fortalecer a empresa para os períodos de inconstância sócio-político-econômico que o país vem sofrendo. A posição de generalista também teve destaque, com o foco de abranger amplas responsabilidades e compilar posições previamente extintas. Profissionais com conhecimento em indústrias específicas para atuar como *Business Partner* e aqueles com experiência em áreas distintas para gerenciar contratação direta.

A tendência em 2018 é um mercado otimista com recuperação econômica gradativa, resultando em investimento de capital humano para as áreas mais especialistas e um aumento de estrutura que comporte essa retomada. Entretanto, este cenário irá depender de como a política brasileira será conduzida, uma vez que o ano de 2018 é ano de eleição.

Em relação ao pacote de salário, houve uma “juniorização” por parte das empresas em 2016 e 2017, resultando na contratação de profissionais mais júniores em cargos

sêniores. Para 2018, esperamos que o salário tenha um reajuste que condiz com profissionais capacitados em cargos de alta responsabilidade estratégica para uma empresa mais competitiva e voltada a recuperar o *market share* perdido com a crise.

SUPPLY CHAIN

O ano de 2017 foi muito desafiador e complicado para os profissionais de Supply Chain. Isso se deve ao momento econômico que o País se encontra e com isso as vagas nas áreas de Supply Chain foram afetadas drasticamente. Como consequência, o número de bons profissionais procurando emprego aumentou bastante, mesmo sendo uma área muito estratégica na redução de custos para as empresas. Em virtude do momento econômico do país as empresas começaram a cortar custos internos, contratando profissionais com

um custo menor do que de mercado. Em 2018, temos uma estimativa que a área voltará a assumir um papel importante nas empresas, que deverão voltar a buscar profissionais mais experientes e contratar para posições mais seniores. A busca por resultados e redução de custos ficará cada vez mais evidente em todas as áreas de Supply Chain.



“

O papel do Recursos Humanos tende a ganhar mais espaço dentro das corporações e está cada vez mais voltado à estratégia de negócios, auxiliando na tomada de decisões.

”

BRASIL

ACCOUNTING & FINANCE

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM BRL (R\$)					
	4 - 8 YRS' EXP		8 - 12 YRS' EXP		12+ YRS' EXP	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Chief Financial Officer			335 - 560k	346 - 585k	450 - 694k	470 - 720k
Finance & Administrative Manager	130 - 215k	135 - 225k	169 - 254k	176 - 265k	300 - 445k	313 - 465k
Head of Controlling			160 - 285k	167 - 297k	230 - 360k	240 - 375k
Business Controller	145 - 200k	152 - 210k	169 - 265k	176 - 276k	220 - 340k	230 - 354k
Cost Controller	120 - 145k	125 - 152k	120 - 145k	125 - 151k	160 - 240k	167 - 250k
FP&A Manager	145 - 200k	152 - 212k	169 - 265k	176 - 276k	220 - 340k	230 - 354k
Treasury Manager	170 - 280k	178 - 292k	190 - 330k	198 - 345k	230 - 400k	240 - 416k
Accounting Manager	130 - 190k	137 - 198k	155 - 260k	162 - 270k	160 - 350k	167 - 364k
Internal Audit Manager	130 - 180k	137 - 188k	140 - 210k	146 - 219k	160 - 240k	167 - 250k

NB: Figures are basic salaries exclusive of benefits/bonuses unless otherwise specified.

HUMAN RESOURCES

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM BRL (R\$)					
	4 - 8 YRS' EXP		8 - 12 YRS' EXP		12+ YRS' EXP	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Generalist						
HR Director			335 - 560k	348 - 582k	450 - 694k	468 - 722k
HR Manager	150 - 192k	180 - 240k	335 - 560k	348 - 582k	450 - 694k	468 - 722k
HR Coordinator	145 - 200k	151 - 208k	169 - 265k	176 - 276k	220 - 340k	229 - 359k
HR Senior Analyst	55 - 78k	56 - 79k	73 - 100k	74 - 101k	75 - 102k	76 - 103k
HR Business Partner	145 - 200k	151 - 208k	169 - 265k	176 - 276k	220 - 340k	229 - 359k
Specialist						
Compensation & Benefits Director			300 - 510k	312 - 530k	400 - 620k	416 - 695k
Compensation & Benefits Manager	130 - 200k	135 - 208k	150 - 250k	156 - 260k	200 - 310k	208 - 322k
Compensation & Benefits Coordinator	143 - 197k	148 - 205k	167 - 263k	174 - 273k	218 - 336k	225 - 355k
HOD Director	110 - 175k	114 - 182k	110 - 180k	114 - 187k	150 - 210k	156 - 218k
HOD Manager	130 - 200k	135 - 208k	150 - 250k	156 - 260k	200 - 310k	208 - 322k
HOD Coordinator	110 - 175k	119 - 182k	110 - 180k	114 - 187k	150 - 210k	156 - 218k

NB: Figures are basic salaries exclusive of benefits/bonuses unless otherwise specified.

BRASIL

INFORMATION TECHNOLOGY

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM BRL (R\$)					
	4 - 8 YRS' EXP		8 - 12 YRS' EXP		12+ YRS' EXP	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Management						
CTO	250 - 280k	260 - 298k	330 - 350k	343 - 364k	465 - 485k	483 - 504k
CIO/IT Director	335 - 345k	348 - 358k	470 - 485k	488 - 505k	680 - 695k	700 - 720k
IT Manager	155 - 170k	161 - 176k	210 - 220k	218 - 228k	250 - 270k	260 - 280k
IT Project Manager	105 - 115k	109 - 119k	160 - 170k	165 - 176k	200 - 210k	208 - 218k
COO/Operations Director	340 - 350k	364 - 374	475 - 485k	495 - 504k	680 - 690k	707 - 717k
Development						
Development Director	245 - 255k	254 - 265k	285 - 295k	297 - 306k	395 - 405k	410 - 421k
System Architect	115 - 125k	119 - 130k	140 - 150k	145 - 156k	190 - 200k	197 - 208k
BI Specialist	115 - 125k	119 - 130k	135 - 145k	140 - 150k	160 - 170k	165 - 178k
Software Engineer	105 - 115k	109 - 119k	135 - 145k	140 - 150k	160 - 170k	166 - 180k
SAP Consultant	105 - 115k	109 - 119k	135 - 145k	140 - 150k	240 - 250k	250 - 260k
Web Developer	105 - 115k	109 - 119k	135 - 145k	140 - 150k	160 - 170k	175 - 198k
Infrastructure						
Infrastructure Director	340 - 350k	353 - 369k	475 - 485k	494 - 504k	680 - 690k	700 - 720k
Infrastructure Manager	245 - 255k	254 - 265k	290 - 300k	301 - 312k	385 - 395k	400 - 420k
Infrastructure Specialist - Telecom	105 - 115k	109 - 119k	160 - 170k	165 - 177k	220 - 230k	229 - 240k
Network Security Engineer	105 - 115k	109 - 119k	165 - 175k	178 - 182k	200 - 210k	208 - 220k
Others						
Mobile Developer (IOS, Android)	80 - 90k	83 - 94k	105 - 115k	110 - 120k	160 - 170k	175 - 198k
Data Scientist	105 - 115k	109 - 119k	160 - 170k	165 - 177k	185 - 195k	192 - 200k

NB: Figures are basic salaries exclusive of benefits/bonuses unless otherwise specified.

BRASIL

SALES & MARKETING

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM BRL (R\$)					
	4 - 8 YRS' EXP		8 - 12 YRS' EXP		12+ YRS' EXP	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Sales						
Relationship Manager			339 - 442k		450 - 570k	
Key Account Manager	213 - 259k	222 - 270k	266 - 335k	277 - 349k	293 - 360k	305 - 375k
Area Manager	133 - 159k	139 - 166k	170 - 213k	177 - 222k	200 - 266k	208 - 277k
Sales Regional Manager	133 - 160k	139 - 167k	146 - 186k	152 - 194k	213 - 293k	222 - 305k
Sales Manager	133 - 160k	139 - 167k	173 - 226k	180 - 235k	226 - 266k	235 - 277k
Commercial Planning Manager	160 - 193k	167 - 208k	180 - 230k	187 - 240k	240 - 300k	250 - 392k
Director of Commercial Planning	270 - 380k	280 - 292k	380 - 460k	395 - 480k	470 - 600k	489 - 624k
Business Development Director	155 - 200k	162 - 208k	200 - 239k	208 - 249k	266 - 320k	277 - 333k
Business Development Manager	160 - 193k	167 - 208k	180 - 230k	187 - 240k	240 - 300k	250 - 392k
District Manager	186 - 240k	194 - 250k	220 - 253k	228 - 263k	239 - 293k	249 - 305k
Sales Intelligence Manager	133 - 173k	139 - 180k	160 - 200k	166 - 208k	195 - 269k	203 - 280k
Sales Specialist						
Sales Director	360 - 427k	380 - 445k	450 - 500k	480 - 520k	533 - 600k	560 - 650k
National Sales Manager	160 - 228k	166 - 237k	240 - 305k	250 - 318k	320 - 400k	333 - 486k
Technical Sales Manager	133 - 200k	140 - 200k	186 - 240k	193 - 250k	239 - 307k	249 - 320k
Key account	119 - 186k	124 - 194k	173 - 240k	180 - 250k	200 - 266k	208 - 277k

NB: Figures are basic salaries exclusive of benefits/bonuses unless otherwise specified.

BRASIL

SUPPLY CHAIN

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM BRL (R\$)					
	4 - 8 YRS' EXP		8 - 12 YRS' EXP		12+ YRS' EXP	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Supply Chain Director	306 - 373k	318 - 388k	426 - 493k	443 - 513k	475 - 570k	263 - 305k
General Manager	266 - 333k	277 - 346k	359 - 426k	373 - 443k	445 - 493k	494 - 593k
Supply Chain Manager	133 - 173k	138 - 180k	199 - 239k	207 - 249k	239 - 293k	463 - 512k
Demand Planning Manager	173 - 226k	180 - 235k	253 - 293k	264 - 305k	279 - 346k	248 - 305k
Production Planning Manager	173 - 226k	180 - 235k	253 - 293k	263 - 305k	280 - 353k	290 - 360k
Operations Manager	133 - 173k	138 - 180k	159 - 226k	165 - 235k	239 - 293k	248 - 304k

TAX

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM BRL (R\$)					
	4 - 8 YRS' EXP		8 - 12 YRS' EXP		12+ YRS' EXP	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Tax Director			240 - 430k	288 - 516k	340 - 600k	374 - 660k
Tax Manager	120 - 175k	156 - 227k	200 - 290k	240 - 348k	265 - 400k	291 - 440k
Tax Planning Manager	120 - 175k	156 - 227k	200 - 290k	240 - 348k	265 - 400k	291 - 440k
Tax Compliance Manager	100 - 160k	130 - 210k	180 - 250k	240 - 348k	250 - 350k	275 - 385k
Tax Consultant	55 - 110k	65 - 130k	95 - 160k	216 - 300k	114 - 180k	120 - 200k

NB: Figures are basic salaries exclusive of benefits/bonuses unless otherwise specified.

BRASIL

CONSTRUCTION

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM BRL (R\$)	
	2017	2018
Construction Manager	260 - 325k	286 - 345k
Cost Manager	130 - 163k	143 - 176k
Engineering Assistant	91 - 117k	104 - 130k
Project Director	260 - 309k	286 - 429k
Project Control Manager	195 - 260k	215 - 280k
Civil Engineer	78 - 130k	91 - 137k
Construction Coordinator	130 - 195k	143 - 208k
Construction Planner	104 - 156k	117 - 169k
Structural Designer	72 - 111k	78 - 117k
Contract Director	325 - 455k	351 - 494k
Contract Manager	260 - 390k	286 - 416k

NB: Figures are basic salaries exclusive of benefits/bonuses unless otherwise specified.

BRASIL

LEGAL

ROLE	PERMANENT SALARY PER ANNUM BRL (R\$)	
	2017	2018
Private Practice (*net amount)		
Partner	240k +	240k +
Of Counsel	220 - 410k	220 - 410k
Senior Associate	130 - 340k	130 - 340k
Mid level Associate	85 - 145k	85 - 145k
Junior Associate	70 - 115k	70 - 115k
In-house Counsel		
Regional General Counsel/VP	500k+	530k+
General Counsel	320k+	345k+
Legal Manager	170 - 500k	180 - 520k
Senior Attorney	90 - 195k	95 - 205k
Mid level Attorney	80 - 130k	85 - 140k
Junior Attorney	65 - 90k	70 - 95k

NB: Figures are basic salaries exclusive of benefits/bonuses unless otherwise specified.

CONTACT US

BRAZIL

REST OF WORLD

BRAZIL

SÃO PAULO

Rua do Rócio
350, 4º andar
Vila Olimpia
04552-000
Sao Paulo
t: +55 (11) 2655 0888

AUSTRALIA

ADELAIDE

Level 20
25 Grenfell Street
Adelaide
SA 5000
Australia
t: +61 (0) 8 8216 3500

BRISBANE

Level 27
Waterfront Place
1 Eagle Street
Brisbane
QLD 4000
Australia
t: +61 (0) 7 3032 2222

CHATSWOOD

Level 15
67 Albert Avenue
Chatswood
NSW 2067
Australia
t: +61 (0) 2 8423 1000

MELBOURNE

Level 41
385 Bourke Street
Melbourne
VIC 3000
Australia
t: +61 (0) 3 8628 2100

PARRAMATTA

Level 6
10 Smith Street
Parramatta
NSW 2150
Australia
t: +61 (0) 2 8836 3600

PERTH

Level 10
109 St Georges Terrace
Perth
WA 6000
Australia
t: +61 (0) 8 9266 0900

SYDNEY

Level 53
Governor Phillip Tower
1 Farrer Place
Sydney
NSW 2000
Australia
t: +61 (0) 2 8289 3100

BELGIUM

ANTWERP

ROBERT WALTERS
Antwerp Gate 1
Uitbreidingstraat 2-8
2600 Antwerp
Belgium
t: +32 (0) 3 218 20 84

WALTERS PEOPLE
t: +32 (0) 3 218 20 25

BRUSSELS

ROBERT WALTERS
Avenue Louise 250
1050 Brussels
Belgium
t: +32 (0) 2 511 66 88

WALTERS PEOPLE
Finance
t: +32 (0) 2 542 40 40

Business Support
t: +32 (0) 2 627 75 10

CONTACT US

REST OF WORLD

GHENT

WALTERS PEOPLE

Axxess Business Park
Building C
Guldensporenpark 25
9820 Merelbeke
Belgium
t: +32 (0) 9 210 57 40

GROOT-BIJGAARDEN

WALTERS PEOPLE

West End
Building C
Noordkustlaan 16c
1702 Groot-Bijgaarden
Belgium
t: +32 (0) 2 609 79 00

ZAVENTEM

WALTERS PEOPLE

Leuvensesteenweg 555
Entrance 3
1930 Zaventem

Finance

t: +32 (0) 2 613 08 00

Business Support

t: +32 (0) 2 613 08 88

CANADA

TORONTO

First Canadian Place
100 King Street West
Suite 5600
Toronto
Ontario M5X 1C9
t: +1 416 644 8508

CHINA

BEIJING

Room 1901, East Tower
Twin Towers
B12 Jianguomenwai Da Jie
Chaoyang District
Beijing 100022
PR China
t: +86 10 5282 1888

SHANGHAI

36th Floor, Tower 2
Jing An Kerry Centre
1539 West Nanjing Road
Shanghai 200040
PR China
t: +86 21 5153 5888

SUZHOU

Room 1906, Block A
Building #58, Suzhou Centre
Suzhou Industrial Park
Suzhou 215021
Jiangsu Province
PR China
t: +86 512 6873 5888

FRANCE

LYON

ROBERT WALTERS

63 quai Charles de Gaulle
2ème étage
69006 Lyon
France
t: +33 4 72 44 04 18

WALTERS PEOPLE

94 quai Charles de Gaulle
Rez-de-chaussée
69006 Lyon
France
t: +33 4 72 69 77 15

PARIS

ROBERT WALTERS

25 rue Balzac
2ème étage
75008 Paris
France
t: +33 1 40 67 88 00

WALTERS PEOPLE

251 boulevard Pereire
6ème étage
75017 Paris
France
t: +33 1 40 76 05 05

SAINT-QUENTIN

WALTERS PEOPLE

41 avenue du Centre
5ème étage
78180 Montigny-le-
Bretonneux
France
t: +33 1 30 48 21 80

STRASBOURG

ROBERT WALTERS

Centre d'Affaires Delta Bleu
5 place du Corbeau
67000 Strasbourg
France
t: + 33 3 88 65 58 25

TOULOUSE

ROBERT WALTERS

Ilôt Alsace
56-58 rue d'Alsace Lorraine
3ème étage
31000 Toulouse
France
t: +33 6 60 57 82 66

GERMANY

DÜSSELDORF

Koenigsalle 76-78
40212 Düsseldorf
Germany
t: +49 (0) 211 30180 000

FRANKFURT

22nd Floor
Neue Mainzer Str 52-58
Main Tower
60311 Frankfurt am Main
Germany
t: +49 69 9203 840 002

HONG KONG

HONG KONG

20th Floor, Nexus Building
41 Connaught Road Central
Central
Hong Kong
t: +852 2103 5300

INDONESIA

JAKARTA

World Trade Centre 1
11th Floor, Jl. Jend. Sudirman
Kav. 29-31
Jakarta 12920
Indonesia
t: +62 (21) 2965 1500

IRELAND

DUBLIN

Level 3
Custom House Plaza 2
IFSC
Dublin 1
Ireland
t: +353 (0) 1 633 4111

JAPAN

OSAKA

Pias Tower, 15th Floor
3-19-3 Toyosaki
Kita-ku, Osaka-shi
Osaka
531-0072
t: +81 (0) 6 4560 3100

TOKYO

Shibuya Minami Tokyu
Building, 14th Floor
3-12-18 Shibuya, Shibuya-ku
Tokyo
150-0002
t: +81 (0) 3 4570 1500

CONTACT US

REST OF WORLD

LUXEMBOURG

LUXEMBOURG

681, Rue de Neudorf
L-2220 Luxembourg

MALAYSIA

KUALA LUMPUR

Level 24, Menara 3 Petronas
Persiaran KLCC
Kuala Lumpur 50088
Malaysia
t: +603 2380 8700

PENANG

1-08-3A
Menara IJM Land
1 Lebuhr Tunku Kudin 3
11700 Gelugor
Penang
t: +604 609 0500

NETHERLANDS

AMSTERDAM

WTC, Tower H 3rd Floor
Zuidplein 28
1077 XV Amsterdam
Netherlands
t: +31 (0) 20 644 4655

WALTERS PEOPLE

t: +31 (0) 20 7969 040

EINDHOVEN

ROBERT WALTERS B.V.

Begijnenhof 4 - 6
5611 EL Eindhoven
Netherlands
t: +31 (0) 40 799 9910

WALTERS PEOPLE

t: +31 (0) 40 799 9912

ROTTERDAM

ROBERT WALTERS B.V.

Weena 690
29e verdieping
3012 CN Rotterdam
t: + 31 (0) 10 799 8090

WALTERS PEOPLE

t: + 31 (0) 10 7527 200

NEW ZEALAND

AUCKLAND

Level 9
22 Fanshawe Street
Auckland
New Zealand
t: +64 (0) 9 374 7300

WELLINGTON

Level 8
Featherston House
119 - 123 Featherston Street
Wellington
New Zealand
t: +64 (0) 4 471 9700

PHILIPPINES

MANILA

37/F Philamlife Tower
8767 Paseo De Roxas
Makati City 1226
Philippines
t: +63 2 816 4972

PORTUGAL

LISBON

ROBERT WALTERS
REGUS
Av. da Liberdade, 110
1269-046 Lisbon
Portugal
t: +351 211 221 971

SINGAPORE

SINGAPORE

6 Battery Road
22nd Floor
Singapore 049909
t: +65 6228 0200

SOUTH AFRICA

JOHANNESBURG

19th Floor
GreenPark Corner
Cnr West Road South and
Lower Road, Morningside,
Sandton
Johannesburg 2196
South Africa
t: +27 (0) 11 881 2400

SOUTH KOREA

SEOUL

21st Floor East Center
Center 1 Building
26 Euljiro 5 gil
Jung-gu
Seoul 04539
Korea
t: +82 (0)2 6454 7000

SPAIN

BARCELONA

ROBERT WALTERS
Passeig de Gràcia nº 55-57
3ª planta
08007 Barcelona
Spain
t: +34 93 216 30 00

WALTERS PEOPLE
t: +34 93 216 30 00

MADRID

ROBERT WALTERS
Paseo de la Castellana nº 13
4ª planta
28046 Madrid
Spain
t: +34 91 309 79 88

WALTERS PEOPLE
t: +34 91 309 79 88

SWITZERLAND

ZURICH

4th floor
Claridenstrasse 41
8002 Zürich
Switzerland
t: +41 (0) 44 809 35 00

TAIWAN

TAIPEI

Room F, 10th Floor
No. 1 Songzhi Road
Xin-yi District
Taipei
Taiwan
t: +886 2 8758 0700

THAILAND

BANGKOK

Q House Lumpini, 12th Floor
Unit 1201
1 South Sathorn Road
Thungmahamek, Sathorn
Bangkok 10120
Thailand
t: +66 (0) 2 344 4800

UAE

DUBAI

Unit No. 1008
10th floor
Burj Daman Office Tower
DIFC
Dubai
t: +971 4 8180 100

UNITED KINGDOM

BIRMINGHAM

9th Floor
11 Brindley Place
Birmingham
B1 2LP
United Kingdom
t: +44 (0) 121 281 5000

GUILDFORD

Bishops Wharf
1 Walnut Tree Close
Guildford
GU1 4UP
United Kingdom
t: +44 (0) 1483 510 400

LONDON

11 Slingsby Place
St Martin's Courtyard
London
WC2E 9AB
United Kingdom
t: +44 (0) 20 7379 3333

MANCHESTER

9th Floor
3 Hardman Street
Manchester
M3 3HF
United Kingdom
t: +44 (0) 161 214 7400

MILTON KEYNES

Altius House
North Fourth Street
Milton Keynes
Buckinghamshire
MK9 1NE
United Kingdom
t: +44 (0) 1908 04 4000

ST ALBANS

1st Floor
4 Beaconsfield Rd
St Albans
AL1 3RD
United Kingdom
t: +44 (0) 1727 617 010

UNITED STATES

NEW YORK

7 Times Square
Suite 4301
New York
NY 10036
USA
t: +1 212 704 9900

SAN FRANCISCO

101 Mission Street
Suite 2000
San Francisco
CA 94104
USA
t: +1 415 549 2000

VIETNAM

HO CHI MINH CITY

Unit 1
Level 9
The Metropolitan
235 Dong Khoi Street
District 1
Ho Chi Minh City
Vietnam
t: +84 28 3520 7900







Robert Walters Group operations worldwide are fully carbon balanced through the World Land Trust Carbon Balanced Programme and The Woodland Trust.



Patrocinador Oficial de
Confederação Brasileira de Rugby

AUSTRÁLIA
BÉLGICA
BRASIL
CANADÁ
CHINA
FRANÇA
ALEMANHA
HONG KONG
ÍNDIA
INDONÉSIA
IRLANDA
JAPÃO
LUXEMBURGO
MALÁSIA
PAÍSES BAIXOS
NOVA ZELÂNDIA
FILIPINAS
PORTUGAL
SINGAPURA
ÁFRICA DO SUL
COREIA DO SUL
ESPAÑA
SUÍÇA
TAIWAN
TAILÂNDIA
EMIRADOS ÁRABES UNIDOS
REINO UNIDO
EUA
VIETNÃ



www.robertwalters.com