O novo Perfil do Profissional de Crédito

Autor: Alcimere Noventa

mpa
GESTÃO DE COBRANÇA

www.politicadecredito.com.br

Sobre o Autor e sobre o E-Book

Esse E-book foi elaborado por (*)Alcimere Helena de Siqueira Noventa, empresária, atua e estuda a área de Crédito e Cobrança há mais de 30 anos.

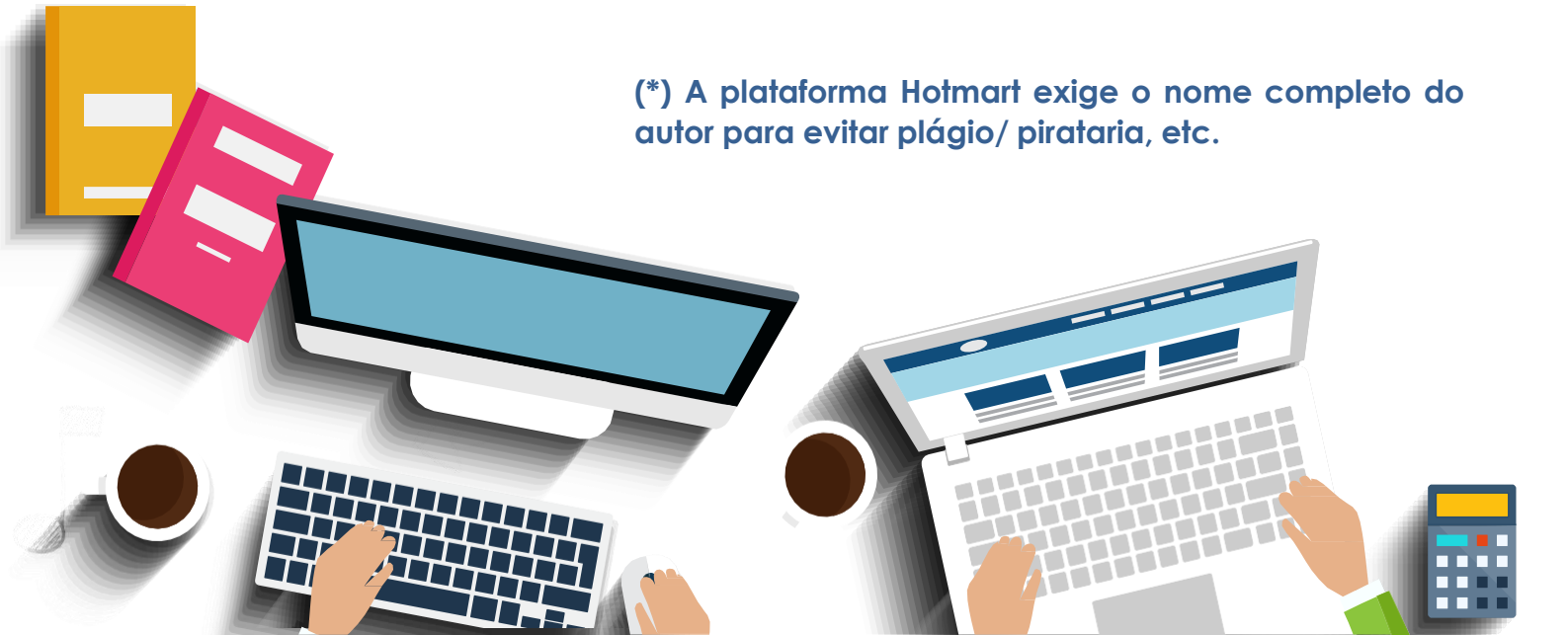
Desde 2017 coleciono vagas de profissionais de crédito e cobrança. Consolidei nesse ebook o resultado do ultimo estudo, realizado entre novembro/2021 e janeiro/2022. Sempre que possível realizarei análise comparativa em relação aos estudos anteriores.

Esse estudo foi apresentado inicialmente no Congresso C4 – Congresso de Crédito e Cobrança realizado em abril/22, para um público bastante restrito.

Posteriormente foi apresentado parcialmente em outras ocasiões.

Aqui, temos o material completo e que acompanha base de dados utilizada no estudo, além de estar absolutamente completo, ou seja, trata-se de versão exclusiva para os alunos do curso **Como Elaborar uma Política de Crédito.**

(*) A plataforma Hotmart exige o nome completo do autor para evitar plágio/ pirataria, etc.



Introdução

O objetivo desse E-book é demonstrar o novo Perfil do Profissional de Crédito. Para isso, irei compartilhar 2 estudos:

- um deles publicado pela Universidade de Oxford em 2014, que demonstra a probabilidade de extinção de 700 profissões. A profissão análise de crédito aparece com 98% probabilidade de extinção em até 20 anos (a contar de 2014). Faremos uma análise dos motivos que levou a essa conclusão.
- O segundo estudo é inédito e foi realizado pela minha empresa - MPA Gestão (www.mpagestao.com.br): mapeamos as publicações de vagas para a contratação de profissionais de crédito, que foram efetuadas por 103 empresas, de diversos segmentos.

Iremos demonstrar aqui quais são as habilidades demandadas pelo mercado, para preenchimento de vagas direcionadas aos profissionais de crédito.

Fez parte da metodologia planilhar todas as descrições das atividades que precisam ser desenvolvidas, ou seja, os conhecimentos necessários para a cada contratação. Essa base estará à sua disposição nesse curso.

No total foram mais de 715 descrições!! Cada linha foi planilhada. Na sequência, categorizamos essas 715 descrições em 9 habilidades, o que significa que essas habilidades cobrem integralmente todas as demandas em 100% das vagas publicadas.

Como sempre dizemos na MPA: "No fim do dia, quem dita as regras são os contratantes". Cabem aos profissionais estarem atentos às alterações demandadas pelas empresas, pois esse é o melhor caminho para se manter atualizado e competitivo no mercado.

Em 2017 realizamos um estudo semelhante, e foi possível notar que - 5 anos depois, os conhecimentos necessários para o preenchimento das vagas publicadas, apresentaram alterações significativas!

Parte dessa mudança foi ocasionada pelo aumento do número de Fintechs: fazem parte das requisições habilidades como "busca de novas soluções", "gerenciamento de dados" e claro, "elaborar política de crédito"!

Resumindo o novo profissional vai muito além da análise de probabilidade de inadimplencia .

Além dos dois estudos, faz parte do conteúdo, um "medidor de habilidades", para que você possa realizar um diagnóstico e, ao final, pontuar quais habilidades já possui e quais precisa melhorar, para se manter competitivo.

Esse diagnóstico pode ser considerado uma simulação para uma entrevista!

E, como não poderia deixar de ser, efetuamos a sugestão de como você poderá suprir eventuais habilidades em falta, seja através da leitura e estudo de artigos, ou até mesmo de cursos, sendo o curso Como Elaborar uma Política de Crédito, uma das recomendações.

Ao longo do curso e estudo desse e-book você verá como o curso visa contribuir para as novas habilidades solicitadas atualmente pelos contratantes!

Portanto, aproveite o seu curso: ele poderá fazer diferença na sua carreira.

Em resumo, esse ebook poderá ajuda-lo das seguintes maneiras:

Ajudá-lo a interpretar as descrições das vagas

Ajudá-lo a avaliar quanto suas habilidades preenchem cada uma destas solicitações.

Ajudá-lo a obter um melhor resultado em entrevistas técnicas.

Você poderá rever seu currículo e torna-lo mais competitivo. Devido aos nossos posts e trabalhos com várias empresas, recebemos uma quantidade muito grande de currículos de profissionais que atuam na área de crédito, e observamos que muitas vezes, estes profissionais não conseguem destacar no currículo itens relevantes de sua experiência, que poderiam fazer a diferença na pré-seleção.

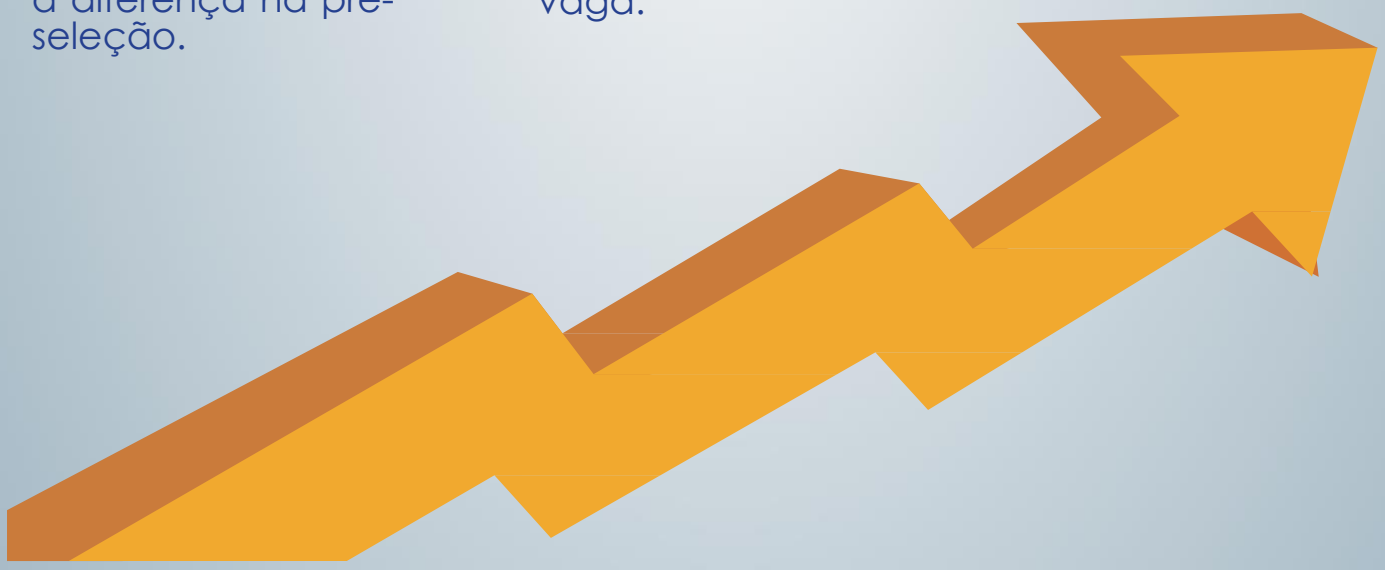
Sim, porque o primeiro passo para a evolução é entender suas fraquezas, justamente para trata-las.

Da mesma forma, ao identificar os pontos fortes, você poderá evidenciá-los.

Muitas vezes, os pontos fortes são tão relevantes que podem levar o contratante a reconsiderar o fato de que você não possuir todos os requisitos necessários para o preenchimento da vaga.

Nesse guia "traduzimos" algumas especificações, de forma que ficará mais fácil abordar cada tema.

Independentemente do entrevistador ser ou não um técnico, falar de resultados é sempre positivo.



Estudo de OXFORD

Em maio de 2014, os professores Carl Benedikt Frey & Michael Osborne publicaram um estudo sobre a probabilidade de algumas profissões serem substituídas por robôs ou por um algoritmo. Essa metodologia foi aplicada a 702 ocupações existentes no mercado de trabalho dos Estados Unidos, dentre elas a de análise de crédito.

O estudo foi feito da seguinte maneira: consideraram os avanços recentes da Inteligência Artificial e dos robôs móveis, que utilizam um misto de inteligência artificial com elementos robóticos físicos, como rodas, trilhos e pernas. Eles podem ser usados para auxiliar nos processos de trabalho e até mesmo para realizar tarefas que são impossíveis ou perigosas para trabalhadores humanos.

Antes de seguirmos, vamos nos atentar a esse ponto: **o estudo considerou o avanço da tecnologia**: inteligência artificial e robôs móveis!! Quanta coisa não mudou na forma de realizarmos as validações do processo de crédito nos últimos anos? Até poucos anos, não utilizávamos **FaceMatch** para na abertura de uma conta corrente!!

Voltando: com base nesses dois principais fatores, os cientistas desenvolveram uma metodologia para categorizar as ocupações de acordo com sua suscetibilidade à informatização.

Neste estudo fica claro que todas as profissões que sigam um roteiro específico para ser realizada, poderão ser substituídas.

Em um outro estudo – World Without Work, Daniel Susskind aponta que, **os avanços na inteligência artificial já permitem que os computadores emitam diagnóstico de doenças e até elaborem contratos legais** – ou seja, esses outros doutores vão além, dizendo que "não apenas as atividades que seguem determinados roteiros", correm o risco de extinção.

Daniel reforça que nos últimos 30 anos, a revolução digital substituiu muitos dos empregos de média qualificação que sustentavam a vida da classe média no século XX. Datilógrafos, bilheteiras, caixas de banco, ascensorista e muitos outros empregos na linha de produção foram dispensados.

O ponto é que esse progresso tecnológico é parte natural do ciclo de desenvolvimento da humanidade: atualmente temos demandas que no início do século não existiam, e claramente, precisamos de profissionais para atendê-las.

Se por um lado, existem menos secretárias e datilógrafas nas empresas, por outro, temos mais programadores e web designers.

Foi graças a tecnologia que surgiram empresas como Amazon, Apple, Facebook, Google, que empregam milhares de pessoas e foram responsáveis por criar posições que até então não existiam.

Os recordes de colheita que o agronegócio registra é fruto da tecnologia e do aumento considerável da especialização da mão de obra. Isso faz com que as pessoas que moram/ trabalham no campo busquem especialização ou mudem de ramo de atividade.

O fato é que alguns robôs podem realizar trabalhos com maior eficiência, e isso se aplica a vários segmentos: Vigilância, Diagnósticos de doenças, Fraudes bancárias.

Até mesmo atividades como Advocacia já podem ser substituídas em parte pela utilização de inteligência artificial: um nomeado escritório judicial do interior de São Paulo, relatou que em 2012 desenvolveu robôs para automação na área jurídica, obtendo dois resultados: a redução do número de advogados e o número de processos por advogado, ou seja, aumento da produtividade.

A conclusão desses estudos é que "embora a informatização tenha sido historicamente confinada a tarefas de rotina, envolvendo atividades baseadas em regras explicitas, algoritmos para big data **estão entrando rapidamente em domínios que dependem do reconhecimento de padrões e podem substituir prontamente trabalho em uma ampla gama de tarefas cognitivas não rotineiras, isso porque as máquinas estão "aprendendo"!!.**

Além disso, robôs avançados estão ganhando melhorias nos sentidos e destreza, permitindo-lhes realizar um escopo mais amplo de trabalho"

Será necessário que os adultos continuem a estudar e a se atualizar. E para isso, a forma de aprender também está mudando: os cursos de graduação são apenas uma etapa da formação. Cada vez mais é possível buscar conhecimento direcionado para se aprimorar a habilidade necessária.

Ambos os estudos concordam que 3 características desafiam a automatização:

- **Percepção e Capacidade de manipulação** (mãos/dedos) humana – temos como exemplo os terapeutas recreativos, assistentes sociais de saúde, fonoaudiólogos.
- **Inteligência criativa**, principalmente com relação a ter novas ideias, criar e desenvolver danças, filmes, etc – dentre as primeiras posições com menos chances de extinção estão coreógrafos, artistas, compositores, artes.
- **Inteligência Social** – negociação, persuasão, cuidar um do outro, como exemplo temos os cargos de gestão.

De forma consolidada temos aqui uma tabela, demonstrando as **5 profissões com menos probabilidade de extinção**, passando por atividades com meio termo, a posição referente ao processo de crédito e por fim, na ponta da tabela, as profissões com 99% de chance de extinção:

A tabela consolida o resultado do estudo: **quanto mais uma atividade depende da criatividade, de capacidades como negociação, persuasão, capacidade de se relacionar e de gerir pessoas,** menor a probabilidade de ser substituída por robôs nas próximas 2 décadas.

TABELA RESUMO - % PROBABILIDADE

Geral	Prob	Profissão
1	0,3%	Terapeutas recreativos
2	0,3%	Supervisores de primeira linha de mecânicos, instaladores e reparadores
3	0,3%	Diretores de Gestão de Emergências
4	0,3%	Assistentes sociais de saúde mental e abuso de substâncias
5	0,3%	Fonoaudiólogos
126	4,0%	Conselheiros de Crédito
217	23,0%	Analistas Financeiros
226	25,0%	Gerentes
667	97,0%	Autorizadores de crédito, verificadores e escriturários
677	98,0%	Analistas de Crédito
695	99,0%	Analista Fiscal
697	99,0%	Reparadores de relógios
698	99,0%	Corretores de seguros
699	99,0%	Técnicos Matemáticos
702	99,0%	Operadores de telemarketing

Como esse é um estudo de 2014, identificamos que algumas destas "provisões" já se realizaram: praticamente todos os contacts centers possuem soluções automatizadas para atendimento em uma primeira fase do telemarketing, sejam elas os chats boxs, URA e/ou atendentes virtuais.

A substituição dos atendentes humanos por essas plataformas tendem a aumentar.

Outro foco de eliminação está relacionado com atividades que atuam como intermediários, como é o caso dos corretores. São vários os exemplos de plataformas que permitem a contratação direta de seguros/ aluguel, compra e venda de imóveis.

Mas e a análise de crédito? Aparece com 98% de chance de deixar de existir em 20 anos! Sendo assim, vamos analisar juntos o "roteiro de uma análise de crédito" para avaliarmos juntos se essa provisão será ou não possível.

Antes de seguirmos, faça uma autoavaliação sobre o seu conhecimento a respeito das seguintes tecnologia:

- **OCR – Optical Character Recognition (Reconhecimento Ótico de Caracteres)**

  Trata-se de um software, que é utilizado para reconhecer texto em imagens e documentos digitalizados. Através do uso desse software, é possível converter um documento físico em papel ou uma imagem em uma versão eletrônica acessível com texto.

  Em conjunto com câmeras especializadas, o DETRAN se utiliza dos recursos do OCR para a identificação automática de placas de veículos.

  a. Já ouvi falar, porém, não utilizo
  b. Conheço, e utilizo no meu processo de crédito
  c. Não conheço

- **Software de reconhecimento facial (FaceMatch)**

  Através da comparação de uma selfie e a foto usada no documento, é possível confirmar se seus usuários são quem realmente dizem ser. Soluções avançadas podem garantir que a foto está sendo tirada "ao vivo ". Conforme bem explicado no blog da Tecmundo : "O rosto humano, apesar das variações de pessoa para pessoa, possui uma composição básica que não se altera, que é lida pelos aplicativos como pontos em comum.

Todos os sistemas de reconhecimento possuem o mesmo princípio: detectar um rosto em formas geométricas e algorítmicas, e então, montá-lo como em um quebra-cabeça"

a. Já ouvi falar, porém, não utilizo
b. Conheço, e utilizo no meu processo de crédito
c. Não conheço

- **Motor de Crédito**

Trata-se de software que permite executar uma serie de consultas e seguir, de acordo com o resultado obtido em cada fonte: exemplo – a partir de um CPF e data de nascimento, é possível conferir na Receita Federal se o CPF está ativo, verificar junto ao FGTS se essa pessoa está empregada, apurar o seu SCORE diretamente no bureau, identificar se o chip do celular está registrado no CPF, a distância entre o ponto de venda e a residência do cliente, e assim por diante.

a. Já ouvi falar, porém, não utilizo
b. Conheço e utilizo no meu processo de crédito
c. Não conheço

- **Google Earth/Google Maps/ APPs de rastreamento**

Conferência do endereço/localização do endereço

a. Já ouvi falar, porém, não utilizo
b. Conheço e utilizo no meu processo de crédito
c. Não conheço

- **Algoritmos para inferência de renda/ faturamento presumido**

100% os bureaus já oferecem a possibilidade de se projetar a renda inferida de uma pessoa física ou o faturamento presumido de uma empresa.

a. Já ouvi falar, porém, não utilizo
b. Conheço e utilizo no meu processo de crédito
c. Não conheço

- **Score / Behaviour Score**

  a. Já ouvi falar, porém, não utilizo
  b. Conheço e utilizo no meu processo de crédito
  c. Não conheço

- **Cadastro Positivo/ Open Banking**

  a. Já ouvi falar, porém, não utilizo
  b. Conheço e utilizo no meu processo de crédito
  c. Não conheço

- **Quantos Bureaus de Crédito você conhece?**

  a. Conheço os 5 principais
  b. Conheço 3
  c. Conheço 2
  d. Conheço apenas 1

Muito bem. E então, como foi? Agora que você já respondeu, vamos avaliar juntos a questão "robotização" para aprovação de crédito. O primeiro ponto que precisa ficar claro é que a pesquisa dos doutores de Oxford informa que a extinção ocorrerá em 20 anos! O estudo foi realizado em 2014, ou seja, não começou ontem e nem vai terminar amanhã:

É fato que a análise de crédito para pessoas físicas ou empresas de pequeno porte já ocorre, em grande parte, de forma totalmente automatizada.

Creio que todos concordam que para a análise de pessoa física temos uma espinha dorsal: precisamos identificar a pessoa, ou seja, confirmar se ela é ela mesma, visando eliminar a fraude por subscrição, e para isso, é necessário analisar os documentos de identificação.

Muitas áreas ainda solicitam as cópias de RGs e Carteiras de Motoristas, e os analistas buscam identificar a legitimidade do documento.

Depois, precisamos saber onde essa pessoa reside, principalmente, se iremos conceder a venda de um produto que será entregue ou a prestação de um serviço. Afinal a falta de localização é uma das principais dificuldades da cobrança, e conseguimos minimizar essa dificuldade, fornecendo atenção à essa fase.

Após essa avaliação "básica", é preciso identificar o histórico no mercado e por último, é necessário avaliar se essa pessoa possui condições para pagar pelo produto ou serviço.

Sendo assim, as tecnologias apontadas anteriormente, resolvem 100% destes pontos, iniciando pelo uso dos softwares de reconhecimento facial e OCR.

Se você é cliente de algum banco digital, deve ter baixado um aplicativo e utilizado a câmera do celular para abrir a sua conta corrente. Portanto, utilizou esses dois mecanismos para viabilizar sua identificação: primeiro com a selfie e depois, com a foto da sua identificação.

Ambos os softwares validaram as medidas do seu rosto com as da foto, e extraíram do documento informações como seu nome, número do documento, emissão, órgão responsável, e até mesmo, a assinatura do delegado que constam em seu documento.

Esses dados foram apurados e comparados com base de dados, e assim, retiramos a figura do analista para realizar o "cara-crachá" do documento.

Não é por acaso que as vagas publicadas pelas Fintechs exigem menos conhecimentos básicos de análise de crédito e mais conhecimentos de inovação, capacidade analítica, estratégia e gestão. **Os processos de cara-crachá estão sendo substituídos de forma mais eficiente.**

A análise é efetuada em questões de segundos: apenas quando as informações não conferem, um analista é entra em cena: nesse momento entra em vigor a percepção, a inteligência e a experiência do analista.

Para quem já abriu uma conta, irá concordar que não lhe foi solicitado comprovante de endereço, pois como disse um dos fundadores do Banco Neon em um fórum de inovação: "não precisamos pedir comprovantes de endereço, porque sabemos onde nosso cliente dorme todas as noites!".

O fato é que, em um primeiro momento, o cliente terá "apenas" acesso a conta, portanto, não há necessidade de chateá-lo, pedindo um documento que precisará ser conferido por alguem, no momento exato da abertura. Dali a algumas semanas, o APP já terá uma definição do endereço onde o seu proprietário " dorme a maior parte das noites", assim, já será possível conceder um limite de crédito inicial, e após um período mais longo, uma readequação do seu limite.

As informações de localização armazenadas pelos Apps substitui com muita eficiência o envio de copias das contas consumo e é muito mais eficiente, principalmente porque identifica mais rapidamente uma alteração de endereço!

Portanto, já resolvemos as questões de identificação e de localização! Precisamos validar o histórico de mercado e a questão da capacidade de pagamento.

O cadastro positivo resolve essas duas questões, literalmente em uma consulta. Os bureaus possuem acesso a informações que os habilitam a gerar um score de comportamento e sugerir uma renda para todos os que estão dentro do cadastro positivo! E com um nível de acerto impressionante!

O score substitui com maestria a verificação da restrição: ao invés de mostrar uma foto, mostra um filme e ainda faz spoiler do final, uma vez que, ao mostrar como cada um dos CPF ou CNPJ se comportaram nos últimos 5 anos, permite prever qual será o comportamento nos próximos 12 meses.

Esses levantamentos podem ser realizados a partir de um clique pelos motores de crédito! Os motores de crédito já existem no Brasil desde o início dos anos 2000 (pessoalmente contratei o primeiro motor de crédito em 2004, enquanto trabalhava na Nextel). Por volta de 2006, já havia um nivel de automação no processo que permitiu a redução de 10 analistas de crédito.

Falaremos mais sobre os motores de crédito e cada uma dessas soluções em módulos específicos no curso. Um robô pode consultar dezenas de fontes em segundos, e agir conforme determinado e de forma sequencial, a partir dos resultados obtidos, porém, com um detalhe: sem erros! Ou seja, produtividade e assertividade, 24x7: o sonho de toda empresa!

Como já mencionei, tanto nos estudos dos doutores de Oxford (de 2014) e materiais como – Tecnology At Work 3.0 (desenvolvido pelo grupo Citi em parceria com Oxford - 2017), e por último, o material apresentado no Fórum de Economia Mundial (The Future of Jobs – out/2020), os itens abaixo são ainda uma barreira para a automatização:

- Percepção e Capacidade de manipulação (mãos/dedos) humana
- Inteligência criativa, principalmente com relação a ter novas ideias, criar e desenvolver danças, filmes, etc
- Inteligência Social – negociação, persuasão, cuidar um do outro

O fato é que percepção, inteligência criativa e capacidade de negociação, são itens que podem e devem fazer parte do repertório de skills de um profissional de crédito e quanto mais possuir tais características, mais chances terá de fazer parte deste ciclo de mudança.

Além disso, análises mais complexas continuarão a serem efetuadas pelos analistas, mas mesmo essas análises precisam ser acompanhadas das soluções de tecnologia que já estão à disposição, pois essas soluções podem minimizar os riscos de perdas.

Outro ponto relevante é que os cargos de gestão continuarão por muitos anos, e somente é possível fazer gestão a partir do conhecimento.

Compartilhar as soluções existentes e ampliar a capacidade de gestão faz parte do escopo do treinamento que desenvolvemos sobre o Ciclo de Crédito.

E então? Você concorda com o diagnóstico sobre a possibilidade de eliminação de 98% da Posição de Analista de Crédito?

a) Sim
b) Não

Agora vamos seguir adiante com um estudo nosso, sobre as habilidades que constam nas vagas publicadas para o mercado de crédito.

O Perfil do Novo Profissional de Crédito

O estudo foi realizado considerando as vagas publicadas por 103 empresas: a relação das empresas está no Anexo I.

Abaixo a distribuição das empresas por segmento:

Segmento	Número de Contratantes
Serviços Financeiros	35
Serviços	12
Outros	10
Indústria	10
Fintechs	10
Varejo	8
Tecnologia	5
Agronegócio	4
Petróleo e Energia	2
Cooperativa	2
Comércio Atacadista	2
Saúde	1
Recursos Renováveis	1
Distribuidora	1
Total	**103**

Nesse levantamento destaco o seguinte ponto: embora exista uma concentração de empresas no segmento financeiro (basicamente bancos e financeiras), é interessante observar que eles representam menos de 40% das empresas que publicaram vagas para profissionais de crédito no período da pesquisa.

O setor de Varejo, representado aqui por empresas como Renner, Carrefour, C&A há tempos já possuem robustas áreas de crédito e cobrança, principalmente pelo fato de possuírem cartões próprios.

A indústria ainda é mais tímida na contratação de profissionais de crédito, porém, é cada vez mais comum termos publicação de vagas de empresas desse segmento.

Aqui como exemplo temos Cargill, Pepsico, Bunge, Volkswagen, BMW, dentre outras.

O fato é que em absolutamente todo segmento em que se conceda prazo, independentemente do produto ser "dinheiro", produto ou serviço, necessita dos conhecimentos de um profissional de crédito, por essa razão, é cada vez mais comum encontrarmos empresas de segmentos diferenciados publicando vagas para profissionais de crédito. Vejam alguns exemplos:

Empresa	Segmento
CIFAL	Distribuidora
COFCO Internacional	Agronegócio
Expresso Vagas	Tecnologia
ExxonMobil	Petróleo e Energia
Ferrari Zagatto	Agronegócio
Fertilizantes Tocantins	Agronegócio
Genyx Solar Power	Recursos Renováveis
Grupo Produtécnica	Agronegócio
Montreal Oficial	Tecnologia
Raízen	Petróleo e Energia
RISK3 TECNOLOGIA	Tecnologia
Rosewood SP	Saúde
Sascar	Tecnologia
WDC Networks	Tecnologia

O Perfil do Novo Profissional de Crédito

METODOLOGIA

O primeiro passo foi planilhar cada uma das vagas, conforme abaixo:

Itens	Detalhamento
Cargo	Consideramos vagas de todos os níveis: de analista júnior até diretoria
Nivel	Categorizamos o nivel da vaga em Júnior, Pleno, Sênior, Coordenação/Supervisão, Gerência e Diretoria
Contratante	103 Contratantes (conforme lista que consta em Anexos ao final desse e-book)
Segmento	13 segmentos
Descrição	Cada especificação da vaga foi planilhada, totalizando 717 descrições.

Vejam abaixo o mapeamento de uma vaga do C6:

Cargo Publicado	Nível	Empresa	Segmento	Descrição
Analista de Crédito Sênior	Sênior	C6	Fintechs	Execução das atividades de análise de dados e cálculos de provisões;
				Propor melhorias nos relatórios e KPIs;
				Desenvolver estudos aplicados visando otimizar políticas/estratégias de risco.;
				Executar extração e manipulação de bases de informações com desenvolvimento de queries;
				Desenvolver estudos aplicados visando otimizar políticas/ estratégias de risco.;
				Executar extração e manipulação de bases de informações com desenvolvimento de queries;
				Possuir visão sistêmica de impactos das ações para a instituição.

O Perfil do Novo Profissional de Crédito

METODOLOGIA

Considerando as descrições contidas na vaga, relacionamos as descrições as seguintes habilidades:

Descrição	Habilidade
• Execução das atividades de análise de dados e cálculos de provisões	• Monitoramento do risco/Gerenciamento de Dados/Modelos
• Propor melhorias nos relatórios e KPIs	• Criação, avaliação de relatórios/KPIs
• Desenvolver estudos aplicados visando otimizar políticas/estratégias de risco	• Política e Estratégia de Crédito
• Executar extração e manipulação de bases de informações com desenvolvimento de queries	• Monitoramento do risco/Gerenciamento de Dados/ Modelos
• Fazer projeções financeiras de risco (planos e forecast)	• Monitoramento do risco/ Gerenciamento de Dados/Modelos
• Monitorar os indicadores de risco	• Gestão
• Possuir visão sistêmica de impactos das ações para a instituição	• Gestão

O Perfil do Novo Profissional de Crédito

METODOLOGIA

Sendo assim, considerando todas as descrições das vagas analisadas, chegamos ao seguinte resumo:

Habilidade	Total de Habilidades	%
• Análise de Crédito	181	25,2%
• Monitoramento do risco/Gerenciamento de Dados/Modelos	101	14,1%
• Política e Estratégia de Crédito	82	11,4%
• Criação, avaliação de relatórios/KPIs	66	9,2%
• Gestão - Treinamento e desenvolvimento	65	9,1%
• Interação com outras áreas	59	8,2%
• Inovação/Conhecimento ou busca de soluções	41	5,7%
• Realizar ações de cobrança/demais tarefas adm	38	5,3%
• Conhecimentos específicos	28	3,9%
• Conhecimento crédito/produto/cliente - desenvolver novos negócios	28	3,9%
• Análise de balanço	28	3,9%
	717	100,0%

O Perfil do Novo Profissional de Crédito

RESULTADO

Em principio faz todo sentido termos a habilidade Análise de Crédito como principal, já que tratam-se de vagas para profissionais de crédito.

No entanto, as coisas não são tão simples como parece. Vejam como essa distribuição é diferente dependendo do segmento da empresa que está publicando a vaga:

Comparativo por Segmento	Fintechs	Serviços	Varejo	Indústria	Serviços Financ
Política/Estratégia de Crédito	26,2%	10,8%	7,7%	17,7%	8,5%
Monitoramento do Risco	19,7%	12,3%	17,9%	10,1%	18,3%
Criação de relatórios/ KPIs	13,1%	7,7%	12,8%	7,6%	7,7%
Gestão e Treinamento	11,5%	3,1%	10,3%	7,6%	10,2%
Análise de Crédito	11,5%	21,5%	17,9%	25,3%	26,8%
Inovação/ Busca de soluções	8,2%	4,6%	7,7%	3,8%	4,9%
Desenvolver novos negócios	3,3%	6,2%	2,6%	1,3%	4,9%
Análise de Balanço	1,6%	7,7%	2,6%	2,5%	4,5%
Outros	3,3%	23,1%	18,0%	20,2%	11,4%

E é nesse ponto que os dois estudos se encontram: todas as previsões efetuadas pelos doutores de Oxford se tornaram reais em segmentos específicos, como as Fintechs!

E o motivo é exatamente o que os doutores escreveram: as atividades foram substituídas pelos robôs e algoritmos! E por essa razão, o cara crachá das análises não se faz mais necessário. Por outro lado, atividades como Politica e Estratégia de Crédito, Monitoramento do Risco, Gestão e Treinamento se destacam e são até mais relevantes do que as habilidades de análise de crédito.

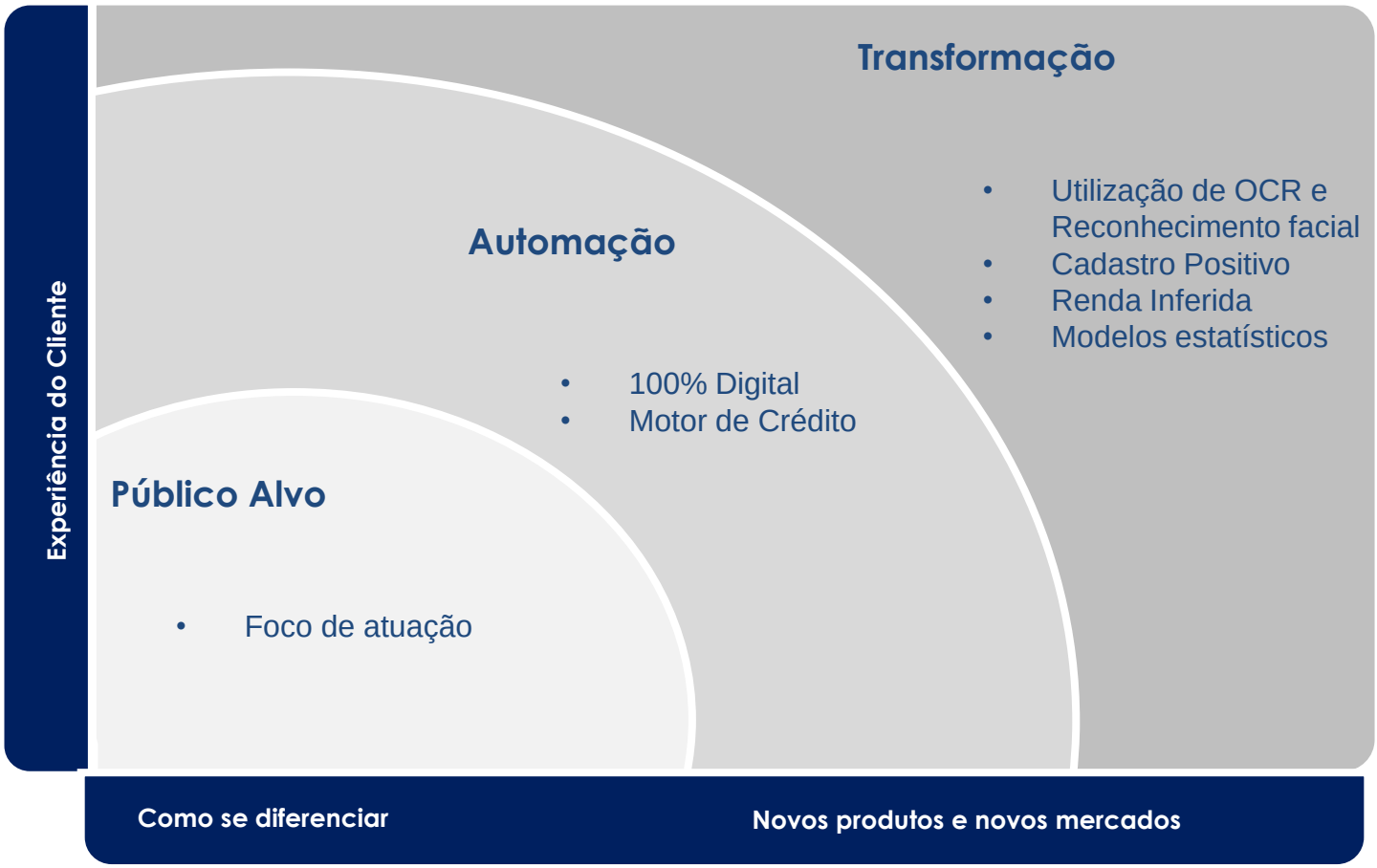
O Perfil do Novo Profissional de Crédito

A Chegada das Fintechs

As Fintechs chegaram excluindo os processos burocráticos da concessão de crédito e substituíram por agilidade, sem abrir mão da segurança.

São os novos processos que demandam novas habilidades!

Em linhas gerais como funciona o processo de análise de crédito em uma Fintech?



O Perfil do Novo Profissional de Crédito

RESULTADO

Avaliando a tabela abaixo, é possível verificar uma diferença significativa entre as habilidades solicitadas entre os segmentos de atuação.

É possível confirmar que, mesmo nos bancos/ financeiras, a habilidade análise de crédito não representa 30% ! O Monitoramento do risco aparece com força total, ou seja, o analista dos próximos 15 anos PRECISA conhecer Monitoramento de Risco.

Comparativo por Segmento	Fintechs	Serviços	Varejo	Indústria	Serviços Financ
Política/Estratégia de Crédito	26,2%	10,8%	7,7%	17,7%	8,5%
Monitoramento de Risco	19,7%	12,3%	17,9%	10,1%	18,3%
Criação de relatórios/ KPIs	13,1%	7,7%	12,8%	7,6%	7,7%
Gestão e Treinamento	11,5%	3,1%	10,3%	7,6%	10,2%
Análise de Crédito	11,5%	21,5%	17,9%	25,3%	26,8%
Inovação/ Busca de soluções	8,2%	4,6%	7,7%	3,8%	4,9%
Desenvolver novos negócios	3,3%	6,2%	2,6%	1,3%	4,9%
Análise de Balanço	1,6%	7,7%	2,6%	2,5%	4,5%
Outros	3,3%	23,1%	18,0%	20,2%	11,4%

Vejam algumas das especificações de vagas que enquadramos como Monitoramento de Risco:

- Análise de dados e participação na definição de estratégias para a área
- Será responsável por desenvolver análises de maior complexidade referente a levantamentos de riscos
- Desenvolvimento junto aos bureaus de crédito de modelos customizados para a Kavak

O Perfil do Novo Profissional de Crédito

RESULTADO

- Desenvolvimento de estudos com modelos estatístico (credit score/behaviour) e análise de risco de crédito da carteira
- Analisar os riscos dos processos e novos produtos visando melhoria contínua do negócio
- Construção e gestão conjunta com time de Dados dos Indicadores de Crédito, Cobrança e Rentabilidade
- Desenvolver estratégias de mitigação de risco para clientes de alto risco (incluindo instrumentos de segurança financeira)
- Desenvolver monitoramentos para Gestão da Carteira
- Estudar a matriz de risco, eventos de perdas operacionais, entre outros
- Elaborar e executar tempestivamente testes de estresse para o gerenciamento do risco de crédito e alavancagem.
- Determinar em profundidade o grau de risco envolvido

É importante ressaltar que muitas dessas vagas não solicitam que os profissionais da área de crédito desenvolvam os modelos estatísticos: o solicitado é que realizem ESTUDOS, construam indicadores. É fundamental que um analista tenha essa capacidade analítica, conheça categorização de dados. Somente dessa forma, é possível montar matriz de risco, elaborar testes de stress e definir patamar de risco.

Aqui no nosso curso, abordaremos questões relacionadas a categorização de dados, para que os profissionais possam desenvolver e aprimorar essa habilidade.

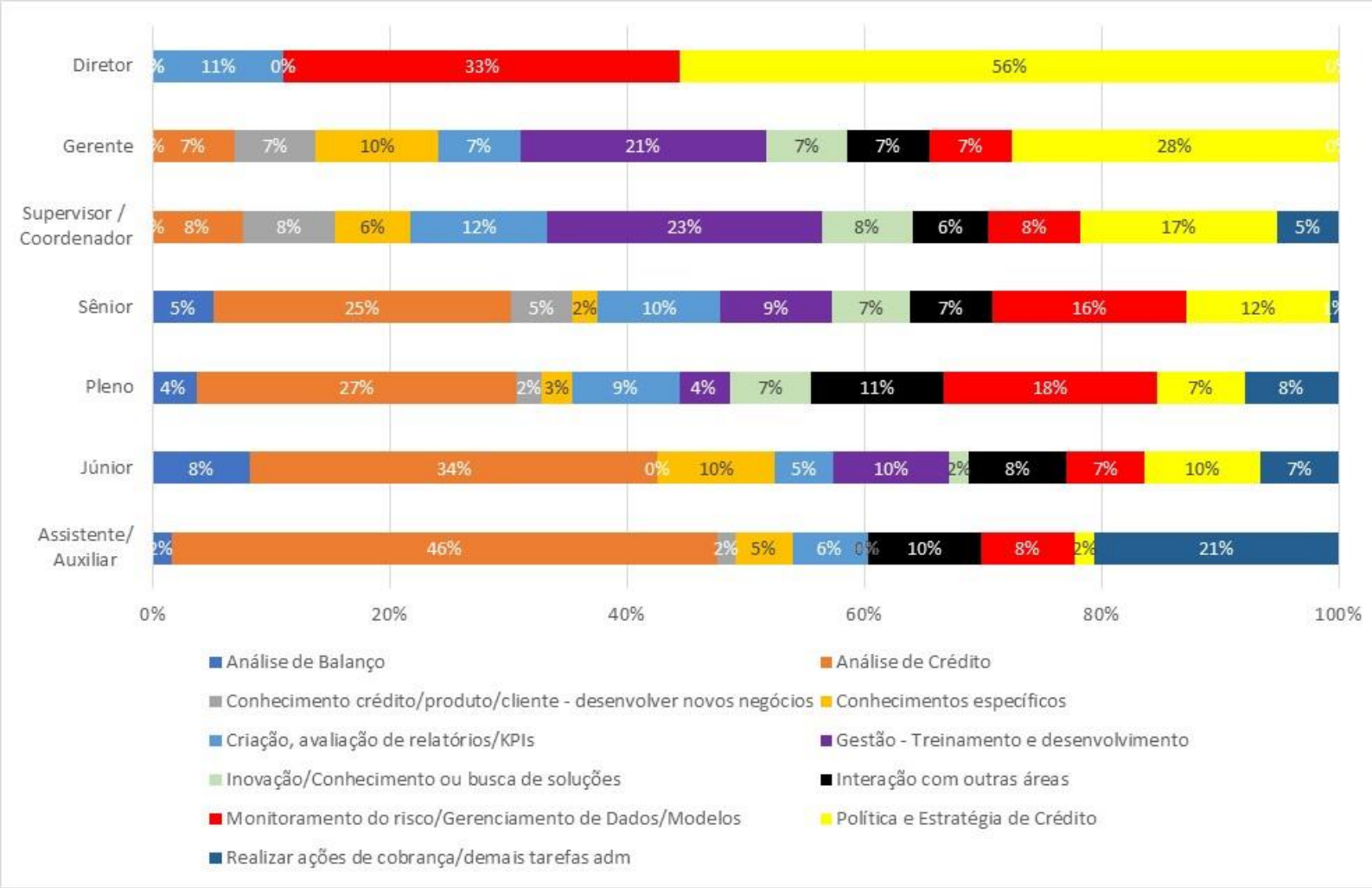
O Perfil do Novo Profissional de Crédito

RESULTADO

Interessante é que a Habilidade Política e Estratégia de Crédito não é uma habilidade solicitada apenas nos altos cargos. Veja abaixo essa análise por nível de cargo:

Quer se candidatar a uma vaga de Diretor, Gerente, Supervisor ou Coordenador, Analista sênior? Então desenvolva a habilidade Política e Estratégia de Crédito.

Colorido, não? O objetivo é chamar a atenção para o fato de que Elaborar Política de Crédito e Monitoramento do Risco são habilidades fundamentais para evolução na carreira do profissional de Crédito.



O Perfil do Novo Profissional de Crédito

RESULTADO

Apenas uma nova versão da mesma informação:

	Cargos (*)						
Habilidade	1	2	3	4	5	6	7
Análise de Balanço	2%	8%	4%	5%	0%	0%	0%
Análise de Crédito	46%	34%	27%	25%	8%	7%	0%
Conhecimento crédito/produto/cliente - desenvolver novos negócios	2%	0%	2%	5%	8%	7%	0%
Conhecimentos específicos	5%	10%	3%	2%	6%	10%	0%
Criação, avaliação de relatórios/KPIs	6%	5%	9%	10%	12%	7%	11%
Gestão - Treinamento e desenvolvimento	0%	10%	4%	9%	23%	21%	0%
Inovação/Conhecimento ou busca de soluções	0%	2%	7%	7%	8%	7%	0%
Interação com outras áreas	10%	8%	11%	7%	6%	7%	0%
Monitoramento do risco/Gerenciamento de Dados/Modelos	8%	7%	18%	16%	8%	7%	33%
Política e Estratégia de Crédito	2%	10%	7%	12%	17%	28%	56%
Realizar ações de cobrança/demais tarefas adm	21%	7%	8%	1%	5%	0%	0%

(*) Cargos

1 – Assistente/Auxiliar

2 – Júnior

3 – Pleno

4 – Sênior

5 – Supervisor/Coordenador

6 – Gerente

7 - Diretor

Conclusão: para você crescer na Carreira, não tem outra opção a não ser aprimorar conhecimentos em Monitoramento e Gestão de Risco e em Política e Estratégia de Crédito

A boa notícia é que aqui no Curso, você poderá evoluir em ambos !

O Perfil do Novo Profissional de Crédito

Materiais Adicionais

Adicionalmente aos dois estudos que apresentamos até aqui, incluímos no "combo" 3 documentos adicionais:

1 – Planilha com o detalhamento das habilidades, vagas e descrições.

Permitirá que você realize pesquisa customizadas, de acordo com o seu momento atual e meta definida na sua carreira, ou mercado e atuação.

1	Cargo	(Tudo)									
2	Empresa	(Tudo)									
3	Cargo Padronizado	Pleno									
4											
5	**Contagem de Cargo**	**Rótulos de Coluna**									
6	**Rótulos de Linha**	**Agronegócio**	**Fintech**	**Indústria**	**Petróleo e Energia**	**Recursos Humanos**	**Serviços**	**Serviços Financeiros**	**Tecnologia**	**Varejo**	**Total Geral**
7	Análise de Balanço	1	1			2		2	1		7
8	Análise de Crédito	5	5	3	1	16	2	13	4	2	51
9	Conhecimento crédito/produto/cliente - desenvolver novos negócios							4			4
10	Conhecimentos específicos	1	1	2		1					5
11	Criação, avaliação de relatórios/KPIs		3	2		4	2	3	1	2	17
12	Gestão - Treinamento e desenvolvimento		2					5		1	8
13	Inovação/Conhecimento ou busca de soluções		2	1		2		7		1	13
14	Interação com outras áreas	1	1	1	2	1	2	10		3	21
15	Monitoramento do risco/Gerenciamento de Dados/Modelos	2	3	1	3	5		18		2	34
16	Política e Estratégia de Crédito	2		1	1	1	1	6		2	14
17	Realizar ações de cobrança/demais tarefas adm	1		10		4					15
18	**Total Geral**	**13**	**18**	**21**	**7**	**36**	**7**	**68**	**6**	**13**	**189**

Poderá estudar cada uma das descrições de vagas, e, se desejar, poderá passar a modelar novas vagas que forem surgindo, com o objetivo de acompanhar as eventuais alterações do mercado e compreender como estão suas habilidades x as novas demandas, para o cargo e tipo de empresa na qual deseja trabalhar.

Assim, poderá identificar previamente as habilidades que precisa aprimorar e direcionar os seus estudos.

O Perfil do Novo Profissional de Crédito

Materiais Adicionais

2 – **Uma planilha para que você possa pontuar suas habilidades e realizar um verdadeiro diagnóstico sobre as habilidades que possui versus as que estão sendo demandadas.**

Para cada habilidade, consta a descrição e os conhecimentos atrelados a essa descrição.

Você poderá, inclusive, ajustar seu CV para torna-lo mais atraente aos contratantes e aumentar a sua chance de obter uma nova posição no mercado ou até mesmo, uma promoção.

Habilidade	Descrição	Conhecimentos necessários	Pontuação 0 a 10
Política e Estratégia de Crédito	Instituir e aprimorar os instrumentos e ferramentas necessárias para o planejamento, a concessão e a manutenção do crédito, buscando dar maior sustentação, controle, segurança e agilidade aos processos e visando otimização e aumento da carteira de crédito	Em sua experiência profissional já atuou na definição direta de estratégia de manutenção e aquisição de novos clientes? Por estratégia podemos considerar: utilização de soluções, custos, treinamentos da equipe de crédito, definição do patamar de risco	
Política e Estratégia de Crédito	Criar políticas de crédito e soluções inovadoras para gerenciar as ações de rentabilização de um portfólio de mais de 1 milhão clientes;	Em sua experiência profissional já implementou uma Política de Crédito?	
Política e Estratégia de Crédito	Definição e estabelecimento de todas as normas e políticas de concessão de crédito que norteiam a Instituição.	Caso tenha implementado uma Política de Crédito, considerou o histórico do contas a receber, levantamento do perfil dos clientes, histórico de rejeições?	
Política e Estratégia de Crédito	Definição de processos de aprovação de forma semi-automática ou manual (ex: solicitação e verificação de documentos adicionais, etc);	Em sua Política de Crédito constou item voltado para Alçadas, incluindo aprovações automáticas?	
Política e Estratégia de Crédito	Definição de estratégia para explorar flexibilizações de política (ex: testes AB de taxa de juros, testes de aprovação a perfis mais arriscados, etc);	Possui experiência em definir estratégias para explorar flexibilizações da política (testes AB, % de rejeição, grupo de controle)?	

3 – **Nas próximas páginas consta um verdadeiro "resumo" que lhe permitirá obter conhecimentos a respeito dos principais temas abordados nesse ebook:**

- Política de Crédito
- Noções de Monitoramento de Risco
- Controles/ Sugestões de Book de Relatórios/KPIs
- Treinamento – sugestão de materiais de leituras e cursos para aprimoramento, principalmente em relação a Política de Crédito e Monitoramento de Risco

ANEXOS

ANEXO 1 – Lista das Empresas que fizeram parte do Estudo

Empresa	Segmento
Accenture Brasil	Serviços
AIRWALLEX (Australia)	Serviços Financeiros
Aron Consultoria	Serviços
B. Braun Group	Serviços
BAMAQ	Indústria
Banco ABC Brasil	Serviços Financeiros
Banco Alfa	Serviços Financeiros
Banco BV	Serviços Financeiros
Banco Fibra	Serviços Financeiros
Banco Industrial	Serviços Financeiros
Banco Neon	Serviços Financeiros
Banco Semear	Serviços Financeiros
Bankly	Serviços Financeiros
Banqi Brasil	Fintech
BIC	Serviços Financeiros
BMW Group Brasil	Indústria
Bridgestone	Indústria
Bulla	Fintech
Bunge Brasil	Indústria
C&A	Varejo
C6	Fintech
Captalys	Serviços Financeiros
Cargil	Indústria
Carrefour	Varejo
CashMe	Fintech
Catho	Recursos Humanos
Catho	Serviços Financeiros
CAZOO (Londres)	Serviços
Cielo	Serviços Financeiros
CIFAL	Distribuidora
Citi	Serviços Financeiros

ANEXO 1 – Lista das Empresas que fizeram parte do Estudo

Empresa	Segmento
CIVIA	Cooperativa
COFCO Internacional	Agronegócio
Consórcio Embracon	Serviços Financeiros
Coop Central Ailos	Cooperativa
Credysistem	Serviços Financeiros
Divibank	Serviços Financeiros
DLL	Serviços Financeiros
EBANX	Serviços Financeiros
Expresso Vagas	Tecnologia
ExxonMobil	Petróleo e Energia
Ferrari Zagatto	Agronegócio
Fertilizantes Tocantins	Agronegócio
FTD Educação	Serviços
Genyx Solar Power	Recursos Renováveis
Grupo Avenida	Varejo
Grupo Produtécnica	Agronegócio
Grupo Selecionar	Recursos Humanos
Grupo ViaInvest	Serviços Financeiros
Grupo Willisa	Recursos Humanos
Hays	Serviços Financeiros
impfood	Comércio Atacadista
Intervalor	Serviços Financeiros
Inver Group	Serviços Financeiros
JL Cred Soluções Financeiras	Serviços Financeiros
Jobbol (Agência)	Recursos Humanos
Kavak.com	Indústria
Koin	Serviços Financeiros
Lendico	Serviços Financeiros
Lidia Bank	Fintech
Lojas QueroQuero	Varejo
Mauad Alimentos	Comércio Atacadista

ANEXO 1 – Lista das Empresas que fizeram parte do Estudo

Empresa	Segmento
Modalmais	Serviços Financeiros
Montreal Oficial	Tecnologia
Não especificado	Recursos Humanos
NELO (Nova York)	Serviços Financeiros
Nexoos	Fintech
Omni	Serviços Financeiros
Ouze	Fintech
PagePersonal (HH)	Recursos Humanos
Pepsico	Indústria
PROVI (Chicago)	Serviços
Puratos	Indústria
QueroQuitar	Fintech
Rabobank	Serviços Financeiros
Raízen	Petróleo e Energia
Randstad	Recursos Humanos
Recarga Pay	Fintech
Renner	Varejo
RISK3 TECNOLOGIA	Tecnologia
Robert Half (HH)	Recursos Humanos
Rodobens	Serviços Financeiros
Rosewood SP	Saúde
Sascar	Tecnologia
Schumann Moveis	Varejo
Senff	Serviços Financeiros
SERASA	Serviços
SICOOB	Serviços Financeiros
Société Générale	Serviços Financeiros
SRM Asset	Serviços
Talenses	Recursos Humanos
Telefonica	Serviços

ANEXO 1 – Lista das Empresas que fizeram parte do Estudo

Empresa	Segmento
Tollit - Inteligência Organizacional	Serviços
Unidas	Serviços
UV.Line	Varejo
Via Varejo	Varejo
ViaCerto Banking	Serviços Financeiros
Vippertalentos RH	Recursos Humanos
Voiter	Serviços
Volkswagen	Indústria
WDC Networks	Tecnologia
WillBank	Indústria
XP	Serviços Financeiros

GESTÃO DE COBRANÇA

www.mpagestao.com.br