

Panorama setorial Automotivo

Um olhar sobre o capital humano

rh Robert Half
Talent Solutions



Ouça os dados mais
relevantes do estudo

Sumário

- 03** Sobre o material
- 04** Indústria automotiva em números
- 06** Os desafios do setor – um olhar sobre o capital humano
- 16** Posições em alta
- 17** Características mais buscadas
- 18** Tabela Salarial
- 22** Benefícios financeiros e não financeiros
- 23** Sobre a Robert Half



Sobre o material

Esse material dirigido ao setor Automotivo tem o objetivo de oferecer às empresas uma visão geral das perspectivas e desafios no horizonte próximo, sob o ponto de vista de capital humano e gestão de pessoas.

O material traz uma análise e alerta sobre como profissionais podem impactar o resultado das companhias e se baseia, ao mesmo tempo, em dados de fontes públicas e em pesquisas da Robert Half.



Indústria automotiva em números

Produção total:

- 2,550 milhões de autoveículos produzidos
- Crescimento de **9,7%** em relação a 2023
- Brasil retomou o posto de **8º maior produtor de veículos do mundo**, ultrapassando a Espanha

Emplacamentos:

- 2,635 milhões de veículos emplacados
- Alta de **14,1%**, o maior crescimento entre os grandes mercados globais
- Maior aumento desde **2007**

Vendas totais (novos + usados):

- **14,2 milhões** de veículos leves vendidos
- **Maior volume da história** no país

Indústria automotiva em números

Crédito para financiamento:

- Aumento de 36% nas concessões de crédito para veículos novos e usados

Exportações:

- **398,5 mil** autoveículos exportados
- **Argentina e Uruguai** foram os principais destinos com crescimento

Importações:

- **466,5 mil** veículos importados
- Crescimento de **33%** – maior nível dos últimos 10 anos
- Alta impulsionada pela entrada de veículos **eletrificados**, principalmente da **China**

Fonte: Anfavea, referente ao ano de 2024

Os desafios do setor

um olhar sobre o capital humano

O setor automotivo brasileiro vive um momento de profundas transformações em 2025, impulsionado por tendências globais como a eletrificação, o avanço da cibersegurança, a digitalização e a competitividade internacional.

No entanto, além dos desafios tecnológicos e econômicos, há uma camada crítica que permeia todos esses movimentos: o impacto sobre as pessoas.

A adaptação a esse novo cenário exige uma mudança das capacidades, mentalidades e estruturas de trabalho. Este documento apresenta os desafios centrais enfrentados pela indústria automotiva sob a perspectiva do capital humano, explorando suas causas, impactos e possíveis caminhos para superação.



Escassez de mão de obra especializada

Com a rápida adoção de tecnologias como eletrificação, automação e conectividade veicular, a demanda por profissionais com competências técnicas específicas cresceu exponencialmente.

Áreas como engenharia de software, cibersegurança, inteligência artificial e manutenção de veículos híbridos e elétricos se tornaram estratégicas, mas ainda há um enorme déficit de talentos com essas qualificações.

O impacto direto é a dificuldade das montadoras em implementar seus projetos com a agilidade necessária, o que compromete prazos e inovação. Além disso, a pressão sobre as equipes atuais aumenta, gerando sobrecarga, risco de burnout e desmotivação, especialmente em um ambiente de mudanças constantes e alta complexidade tecnológica.



Escassez de mão de obra especializada

Um ponto crítico ocorre em áreas específicas como logística (onde há escassez de motoristas), engenharia (com dificuldade de atrair talentos) e compras (afetada pela competitividade salarial com montadoras e outros setores).

A solução passa por investir fortemente na formação de talentos. Parcerias com instituições de educação técnica, além de universidades públicas e privadas, são essenciais para desenvolver currículos alinhados às novas exigências do setor. Programas internos de requalificação também podem preparar colaboradores atuais para as demandas emergentes, criando caminhos de evolução profissional dentro da própria empresa.

Adicionalmente, **a alocação de profissionais por projetos pode contribuir para evitar sobrecarga dos times, ampliar o acesso a conhecimentos especializados e acelerar entregas críticas, além de ser uma via para retenção e desenvolvimento.**



Transição tecnológica: novas matrizes energéticas

A transformação energética segue como um dos maiores vetores de mudança no setor, impactando diretamente a necessidade de qualificação profissional. Com a crescente adoção de veículos eletrificados e o avanço da mobilidade sustentável, montadoras e fornecedores enfrentam desafios para contratar especialistas.

No entanto, apesar da demanda crescente por profissionais qualificados, a eletrificação ainda enfrenta desafios estruturais no Brasil. A falta de infraestrutura e os custos elevados limitam a escalabilidade da tecnologia no curto prazo, tornando a transição mais gradual do que em outros mercados. Isso exige uma abordagem estratégica para a capacitação de profissionais, considerando não apenas os elétricos, mas também alternativas como biocombustíveis — onde o Brasil tem liderança global — e o desenvolvimento do hidrogênio verde.

Diante desse cenário, a qualificação dos profissionais deve levar em conta um modelo híbrido de transição energética, preparando talentos para atuar em múltiplas frentes. Parcerias entre montadoras, instituições de ensino e centros de pesquisa serão fundamentais para garantir um pipeline de especialistas preparados para as diferentes possibilidades do futuro automotivo.



Alinhar expectativas de carreira com a realidade do mercado

O setor automotivo enfrenta uma contradição crescente: **enquanto os requisitos para ocupações técnicas se tornam mais sofisticados** — exigindo competências em idiomas, digitalização, gestão de risco e visão integrada — **os salários estão relativamente achatados, o que desestimula a entrada e a permanência de talentos nas funções mais críticas.**

A exigência por profissionais polivalentes é alta, ao mesmo tempo em que o domínio do inglês se tornou pré-requisito para participação em projetos globais. Isso tem ampliado a lacuna entre o que o setor demanda e o que está disponível no mercado. Para muitos profissionais, a progressão de carreira se vê limitada por barreiras linguísticas ou pela falta de estrutura clara de crescimento interno.

Nesse contexto, empresas que investem em programas robustos de desenvolvimento, trilhas de carreira transparentes, capacitação em idiomas e cultura de aprendizado contínuo têm maiores chances de atrair e reter talentos estratégicos.



Perda de conhecimento de profissionais experientes

Com a aposentadoria de uma geração de profissionais que construiu a base do setor automotivo brasileiro, muitas empresas estão perdendo conhecimento técnico e prático valioso. Trata-se de um capital humano que não pode ser facilmente substituído, pois envolve expertise acumulada ao longo de décadas de atuação.

Essa perda de conhecimento impacta diretamente a operação e a qualidade dos processos industriais. Os profissionais mais jovens, embora muitas vezes mais atualizados em tecnologia, carecem de vivência prática, o que pode comprometer a tomada de decisão em momentos críticos ou a condução de projetos complexos.

Para mitigar esse risco, é essencial implementar programas estruturados de transferência de conhecimento, como mentorias formais, job shadowing (acompanhamento da rotina de um profissional mais experiente) e documentação sistematizada de processos. **A valorização dos profissionais sêniores como mentores, ao invés de vê-los apenas como prestes a sair, contribui para a construção de uma cultura de aprendizado intergeracional.**



Atração das novas gerações para o setor

O setor automotivo enfrenta uma dificuldade crescente em atrair talentos das novas gerações, especialmente para funções técnicas e de manufatura. Muitos jovens preferem trabalhar em setores percebidos como mais inovadores, flexíveis e alinhados aos seus valores pessoais, como tecnologia, startups e sustentabilidade.

Essa desconexão gera um vácuo preocupante na reposição da força de trabalho e limita o potencial de inovação das empresas. Ao mesmo tempo, gerações mais jovens trazem habilidades valiosas em tecnologia, criatividade e colaboração, que são fundamentais para a transformação do setor.

Para reverter esse cenário, é necessário reposicionar o setor automotivo como um campo de oportunidades modernas, sustentáveis e desafiadoras. Programas com forte ênfase em desenvolvimento, cultura digital e propósito podem ajudar a atrair e engajar esses talentos. Ambientes de trabalho mais flexíveis e inclusivos também são um diferencial competitivo.



Necessidade de inovação em um mercado altamente competitivo

A chegada massiva de veículos importados da China, a instabilidade econômica e as tarifas internacionais tornam o ambiente altamente volátil e competitivo. **Para se manter relevantes, as montadoras precisam inovar não apenas em produto, mas também em processos, modelos de negócio e relacionamento com o consumidor.**

Isso exige um perfil profissional diferente: mais adaptável, criativo, analítico e colaborativo. No entanto, a estrutura tradicional de muitas montadoras ainda é rígida, com pouca margem para a experimentação e a autonomia necessárias para inovar de forma ágil.

As lideranças precisam estimular uma cultura de inovação baseada em equipes multidisciplinares, ciclos curtos de desenvolvimento e gestão de risco. Além disso, é importante incluir os colaboradores na jornada de transformação digital, promovendo programas de ideias e reconhecimento à iniciativa.



Foco na experiência do consumidor e os profissionais demandados

A experiência do consumidor passou a ocupar um papel central na estratégia das montadoras. O valor percebido de um veículo está cada vez mais ligado à tecnologia embarcada, à conectividade e à personalização da jornada do usuário.

Hoje, o consumidor busca conforto, interação inteligente com o carro, integração com dispositivos móveis e uma experiência fluida desde a compra até o uso diário. **Essa mudança de paradigma, onde a tecnologia é um fator decisivo de compra — mais até do que a mecânica tradicional —, exige que as empresas invistam não apenas em produto, mas também em usabilidade, design de interfaces e serviços agregados ao ecossistema do veículo.**

Esse novo perfil de consumo impulsiona a demanda por uma série de profissionais especializados, com destaque para engenheiros de software embarcado, desenvolvedores de interfaces homem-máquina (HMI), especialistas em UX/UI (experiência e interface do usuário) e cientistas de dados capazes de analisar e personalizar a experiência dos usuários em tempo real. A integração entre hardware e software se tornou um diferencial competitivo, exigindo times multidisciplinares com fluência tecnológica e capacidade de traduzir desejos subjetivos dos consumidores em funcionalidades tangíveis. A fluência em idiomas estrangeiros e a experiência internacional também se tornaram habilidades importantes, dado o caráter global e colaborativo do desenvolvimento automotivo atual.



Foco na experiência do consumidor e os profissionais demandados

Além disso, a compreensão da experiência do consumidor não se limita ao produto final — ela envolve toda a jornada de mobilidade. Desde o acesso a soluções digitais para compra, financiamento e manutenção até o uso de apps que otimizam rotas ou oferecem serviços personalizados, o consumidor espera praticidade e inteligência nos seus deslocamentos. **Isso exige profissionais com visão sistêmica e capacidade de conectar diferentes frentes: TI, marketing, engenharia e atendimento.**

Perfis híbridos, com formação em tecnologia e sensibilidade para comportamento do consumidor, se tornam cada vez mais valorizados para traduzir insights em inovação prática, garantindo não só a satisfação do cliente, mas também sua fidelização.



Posições em alta

A transformação do setor automotivo, impulsionada por avanços tecnológicos e mudanças nas cadeias de produção e consumo, tem gerado uma demanda crescente por determinadas posições estratégicas e técnicas.

POSIÇÕES PERMANENTES

Engenheiro(a) de produto

Engenheiro(a) de P&D

Engenheiro(a) de simulação virtual (CAE)

Engenheiro(a) de automação

Engenheiro(a) de software embarcado

Desenvolvedor(a) de software

Engenheiro(a) de produto

POSIÇÕES POR PROJETOS

Analista de planejamento tributário

Analista de importação/exportação

Analista de logística

Características mais buscadas

A evolução do setor automotivo tem gerado alta demanda por profissionais com habilidades técnicas e comportamentais alinhadas à eletrificação, conectividade e digitalização.

Competências comportamentais	Competências técnicas
Adaptabilidade	Conhecimento em tecnologias de eletrificação (motores elétricos, baterias, sistemas híbridos)
Capacidade analítica	Conectividade e integração veicular
Pensamento crítico	Cibersegurança aplicada ao setor automotivo
Perfil colaborativo e multidisciplinar	Programação e engenharia de software embarcado
Criatividade	Gestão de projetos complexos
Mentalidade de aprendizado contínuo (lifelong learning)	Conhecimento técnico em processos industriais
Liderança em ambientes de incerteza	Fluência em inglês técnico e corporativo
Resiliência	Comércio exterior e estratégias de nacionalização de fornecedores
Orientação para inovação	Capacidade de análise de dados e uso de ferramentas digitais

Como Usar Nossas Tabelas Salariais

Percentis

O salário dos cargos listados neste material não inclui bônus, benefícios e outras formas de remuneração. Dividimos o salário de cada cargo em três percentis para ajudá-lo(a) a personalizar as ofertas salariais para cada função.

25º

Candidato(a) - novo(a) no cargo ou ainda está desenvolvendo habilidades relevantes para o trabalho.

50º

Candidato(a) - tem experiência necessária e conta com a maioria das habilidades relevantes para o trabalho.

75º

Candidato(a) – tem mais experiência do que a típica e conta com todas as habilidades relevantes para o trabalho, além de especializações e certificações.

Tabelas salariais

Engenharia &
Áreas técnicas
especializadas

CARGO	25	50	75
Engenheiro(a) de software embarcado	12.000	16.000	20.000
Especialista em automação	12.000	16.000	20.000
Especialista em conectividade veicular	12.000	16.000	20.000
Engenheiro(a) de simulação virtual (CAE)	10.000	13.000	16.000
Engenheiro(a) de software	9.000	14.000	20.000
Engenheiro(a) eletricista	8.000	12.000	17.000
Engenheiro(a) de P&D	8.000	12.000	15.000
Designer	5.000	7.000	9.000

Tabelas salariais

Tecnologia & Dados

CARGO	25	50	75
Gerente de cibersegurança	20.000	25.000	30.000
Especialista de inteligência artificial (IA)	12.000	15.000	18.000
Especialista em digitalização	12.000	15.000	18.000
Especialista em UX/UI	11.000	14.000	18.000
Cientista de dados	9.000	12.000	15.000
Desenvolvedor(a) de interfaces homem-máquina (HMI)	8.000	12.000	15.000

Tabelas salariais

Gestão &
Negócios

CARGO	25	50	75
Gerente de compras	16.000	20.000	25.000
Especialista tributário	10.000	12.000	14.000
Especialista contábil	10.000	12.000	14.000
Especialista em treinamento e desenvolvimento	11.000	14.000	16.000
Especialista de marketing	9.000	12.000	15.000
Especialista em atendimento ao cliente	8.000	11.000	13.000

Benefícios mais oferecidos

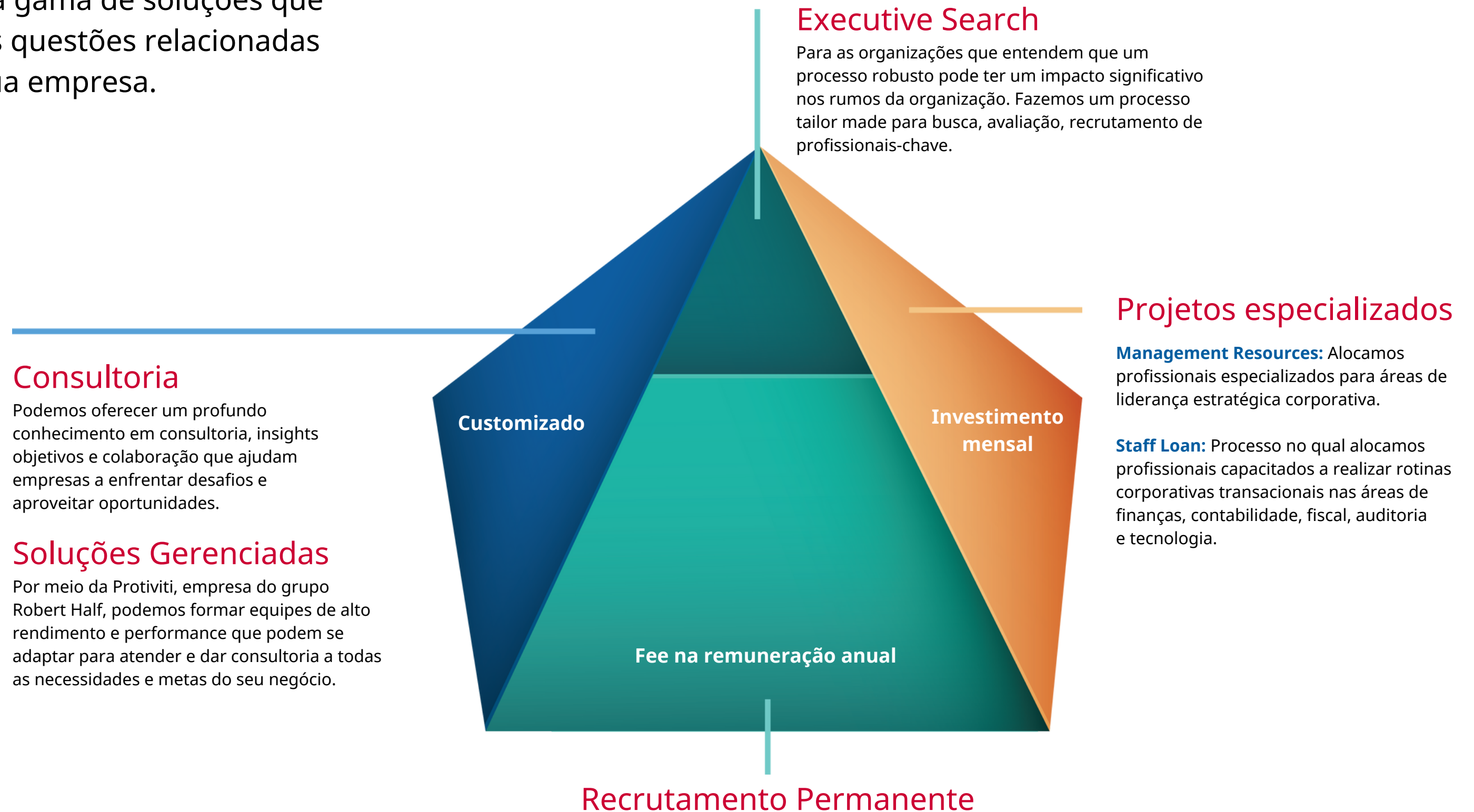
Para atrair profissionais no setor automotivo, as empresas têm investido em benefícios financeiros e não financeiros. A seguir, alguns exemplos oferecidos:

- Auxílio creche
- Auxílio medicamentos/farmácia
- Clube da empresa
- Desconto na compra de veículos
- Fretado
- Leasing
- Licença parental estendida
- PLR e Bônus
- Plano de Saúde
- Previdência privada
- Programas de qualidade de vida com prevenção e promoção à saúde
- Refeição no local
- Trabalho híbrido ou jornada flexível

A Robert Half

Soluções Robert Half

A Robert Half oferece uma gama de soluções que podem atender a todas as questões relacionadas a gestão de talentos na sua empresa.



Soluções Robert Half

A Robert Half oferece soluções em talentos por meio de diferentes serviços para as empresas do setor Automotivo.

Conte com a experiência de consultores especialistas no mercado e com os diferenciais da Robert Half:



Comunicação: nossa forma de trabalhar, ferramentas e tecnologia próprias nos permite ter um contato constante com nossos clientes e candidatos para deixá-los informados de cada etapa do processo de recrutamento.



Opções: a rede de contatos de cada consultor permite que se tenha acesso a uma vasta quantidade de profissionais em todo território nacional permitindo que os nossos clientes tenham a opção de fazer uma boa escolha dentre os profissionais apresentados.



Acerto: trabalhamos sem exclusividade, portanto apresentaremos os profissionais mais adequados para as necessidades de nossos clientes.



Velocidade: a decisão sobre a escolha dos candidatos que são apresentados aos nossos clientes é feita mediante uma decisão colegiada, onde diversos consultores discutem e propõe os melhores profissionais para aquela oportunidade. Em vista disso, conseguimos apresentar candidatos muito rapidamente, pois é um grande time trabalhando para cada posição ou projeto.

Sobre a Robert Half

É a primeira e maior empresa de recrutamento especializado no mundo. Fundada em 1948, a empresa opera no Brasil selecionando profissionais permanentes e para projetos especializados nas áreas de finanças, contabilidade, mercado financeiro, seguros, engenharia, tecnologia, jurídico, recursos humanos, marketing e vendas e cargos de alta gestão.

Com presença global e atuação América do Norte, Europa, Ásia, América do Sul e Oceania, a Robert Half aparece em listas das empresas mais admiradas do mundo e é reconhecida, também, por seu compromisso de promover a igualdade e proporcionar uma cultura inclusiva.



Escritórios no Brasil

BELO HORIZONTE

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

CAMPINAS

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

CURITIBA

Rua Comendador Araújo, 499
10º andar - Batel
CEP 80420-000
+55 41 4560-4308

FLORIANÓPOLIS

Rod. Admar Gonzaga, 440 - Itacorubi
CEP 88034-000
+55 (48) 3036-1176

PORTO ALEGRE

Av. Carlos Gomes, 222 - 8º andar - Boa Vista
CEP 90480-000
+55 51 4560-5604

RECIFE

Av. Antonio de Góes, 60 - Pina
CEP 51010-000
+55 81 3957-9921

RIO DE JANEIRO

Praia de Botafogo, 228 - 5º andar
Botafogo
CEP 22250-040
+55 21 3523-0100

SÃO BERNARDO DO CAMPO

Av. José Versolato, 101, Torre A - 12º andar
Centro
CEP 09750-730
+55 11 4096-0160

SÃO PAULO

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

