# Adaptação do RH no setor automotivo: **Insights 2024**

Gi Group
HOLDING

## Setor automotivo no Brasil em 2024

Depois de alguns anos marcados por desafios, a **Fenabrave** prevê um aumento de **12%** nas vendas de veículos em 2024, baseando-se na melhoria das condições de crédito, com a redução das taxas de juros e da inadimplência, o que tende a tornar os financiamentos mais acessíveis aos consumidores.

No ano passado, as vendas já haviam crescido **9,7%**. Por outro lado, a **Anfavea**, representante das montadoras, apresentou projeções mais cautelosas, prevendo um aumento de **7%** no mercado de veículos neste ano.

**9,7%**
**VENDAS**
**2023**

**12%**
**VENDAS**
**2024**

Dentro dessas perspectivas, trouxemos informações sobre o mercado de trabalho no setor automotivo – o que as empresas estão buscando, quais são as tendências que influenciam as novas contratações e insights de profissionais do mercado. Confira!

## Tendências de consumo

**Carros elétricos:** Janeiro de 2024 teve o **2º melhor desempenho** de todos os tempos. Segundo a **ABVE**, foram registrados **12.026** veículos elétricos e híbridos, um aumento de **167%** em relação ao mesmo mês do ano anterior.

**167%**
**2024**

**Net Zero**: Governos de todo o mundo estão decretando **leis mais rígidas** de controle de emissão de CO2 para alcançar a neutralidade de carbono (meta “**Net Zero**”) e combater a mudança climática.

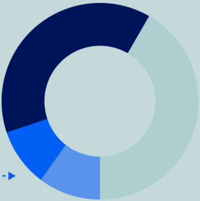
**Mobilidade por assinatura:** Demanda por carros por assinatura **vem crescendo continuamente** desde o fim da década passada, quando surgiu a modalidade. Em **2023**, a expansão foi de **31,2%** segundo a **ABAC**.

**31,2%**
**2023**

## Como isso se reflete no RH?

Essas mudanças no setor automotivo também têm repercussões na área de capital humano. O RH precisa acompanhar essas tendências e garantir que as empresas estejam preparadas para atender às novas demandas do mercado, seja por meio da **contratação de profissionais com habilidades específicas** para lidar com tecnologias emergentes ou **desenvolvendo treinamento**.

Segundo dados de **2022** sobre a indústria automotiva, **58%** dos negócios estão fornecendo programas de treinamento, upskilling e educação, e **20%** estão organizando formações nas suas dependências.



Apenas **8%** das empresas estão se empenhando para atrair profissionais qualificados por meio de salários mais altos.

**Isso mostra que as empresas não estão buscando competir por salários e priorizam o investimento nos seus colaboradores atuais.**

## O que as empresas buscam hoje

**A indústria automotiva** passa por uma mudança em suas necessidades de **competências e habilidades** com as montadoras competindo por **profissionais especializados** em veículos elétricos, baterias e infraestrutura de carga elétrica.

Ao mesmo tempo, o setor apresenta crescente demanda por especialistas de software capazes de ajudar a criar os **“carros do futuro”**.

Segundo **Gabriel Perucci**, HR Manager na GWM Brasil, e **Guilherme Beliero**, HRBP & Talent Acquisiton Supervisor na GWM Brasil, hoje as empresas buscam profissionais com o mindset inovador, que saibam provocar mudanças e conduzi-las posteriormente.

## Mudanças necessárias

Um dos exemplos de "mudanças necessárias" aconteceu justamente com a **GWM**, que é uma empresa chinesa e, para começar a operação no Brasil, precisou passar por um processo de **"tropicalização"** nos processos de trabalho – de produtos a vendas. Foi necessário propor uma forma diferente de trabalhar, buscando profissionais com a mente voltada à inovação.

> *"Os profissionais do setor automotivo permanecem muitos anos em uma mesma empresa, e a indústria automotiva em geral conta com empresas tradicionais, presentes há décadas no Brasil. Na GWM, durante o processo de recrutamento e seleção, tivemos dificuldades para encontrar profissionais que pudessem traduzir conhecimentos de décadas da indústria automotiva para ações em uma empresa inovadora, uma startup",*

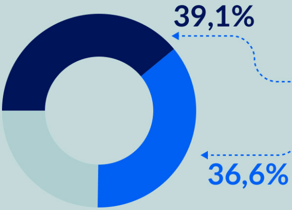
Comenta **Guilherme Beliero**

**Thais Roland**, mecânica de automóveis e criadora do canal **Coisa de Meninos Nada**, no YouTube, afirma que

> *os profissionais do setor automotivo precisam se atualizar independentemente da área em que querem atuar. Na mecânica, lidar com veículos híbridos e elétricos já é uma realidade, então já é necessário entender os componentes e sistemas desse tipo de carro. No entanto, se a mudança do carburador para a injeção eletrônica aconteceu de forma muito rápida, a transição dos veículos a combustão para os elétricos está ocorrendo mais lentamente – temos tempo para nos preparar, e quem não se atualizar vai ficar para trás".*

# Como conduzir essa mudança?

As empresas estão implementando um leque de iniciativas para **atualizar e requalificar sua força de trabalho**. Parcerias com centros educativos, como o Senai, podem preparar os jovens talentos para lidarem com a evolução do setor automotivo.



O treinamento de habilidades digitais (**39,1%**) e os workshops e cursos vocacionais (**36,6%**) foram as iniciativas mais comuns entre os entrevistados da pesquisa **Tendências globais de RH na Indústria Automotiva**.

Além disso, atrair profissionais internacionais é uma estratégia potencial para as indústrias automotivas que buscam **preencher lacunas de competências e habilidades**. Porém, essas empresas precisam ter em mente diversos fatores na hora de criar programas de recrutamento internacional atrativos para os trabalhadores migrantes.

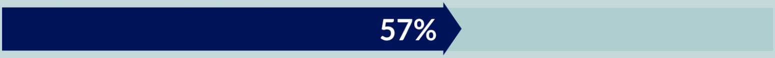
**Gabriel Perucci** e **Guilherme Beliero** também comentam que o mercado automotivo brasileiro conta com profissionais que estão há muito tempo na área e, por isso, um dos desafios do RH é, já durante o recrutamento e seleção, identificar as capacidades desses profissionais de serem agentes da mudança.

Em relação à liderança, é um desafio desenvolver o mindset de inovação nos liderados – "quase um processo de coaching", disseram. Em um futuro breve, serão necessários **profissionais competentes** para lidar com **veículos híbridos e elétricos**, então o ideal é que eles estejam preparados desde já.

# Atratividade do setor

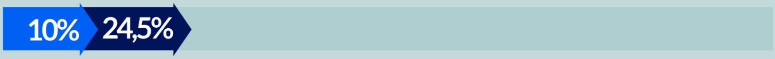
Atualmente, **57%** dos colaboradores da indústria automotiva consideram que seu setor é o mais desejável para trabalhar.

**Trabalhadores da indústria**



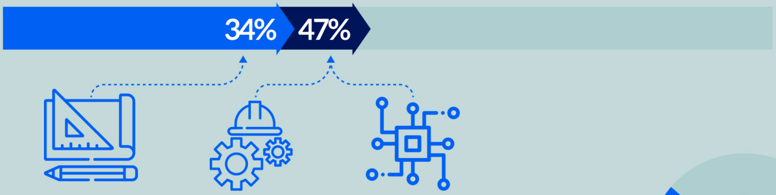
No entanto, apenas **10%** dos respondentes que não trabalham no setor consideram-no como o melhor para trabalhar.

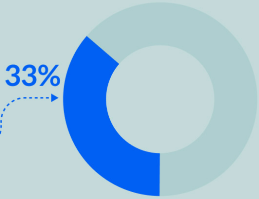
Enquanto isso, **21,5%** consideram o setor de tecnologia o melhor para trabalhar. Apresentar-se como uma empresa tech, portanto, pode ser uma saída para atrair profissionais para o setor.



**Trabalhadores de outros setores**

As tendências de contratações indicam que, nos próximos cinco anos, haverá maior demanda no mercado automotivo brasileiro por especialistas em tecnologia da informação e engenheiros automotivos, ambos empatados com **47%**; seguidos por designers automotivos (**34%**).



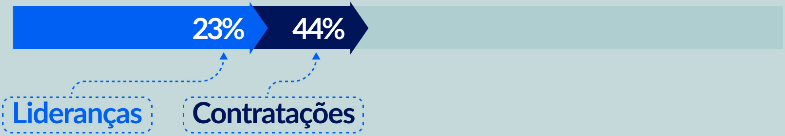


**Djansen Dias**, gerente da Divisão de Outsourcing para Indústria na **Gi Group Holding**, observa, entretanto, que **33%** das empresas enfrentam a concorrência de outros setores para contratar profissionais com as qualificações desejadas, como revela o estudo.

Conforme a pesquisa, os **veículos conectados autônomos** (Connected Autonomous Vehicles — CAVs) têm potencial de entregar um **alto valor para a indústria automotiva**, podendo gerar bilhões de dólares em receita nas próximas décadas. "Essa evolução demanda profissionais especializados em áreas como engenharia de veículos autônomos, ciência de dados e cibersegurança, ao passo que reduz a necessidade de profissionais não qualificados", comenta **Djansen Dias**.

## Mulheres no setor automotivo

Além disso, a questão de gênero também é um tema para atentar-nos. Segundo **Juliana Romero**, talent acquisition lead South America na Stellantis, "**44%** dos profissionais contratados pela Stellantis foram mulheres. Temos **23%** de mulheres em cargos de liderança e o objetivo é chegar a **30%**. Além disso, possuímos programa de estágio 40+, para aquelas pessoas que se formaram nessa idade por diversos motivos, por exemplo, dedicaram os anos anteriores a cuidar da família e do lar, só tiveram condições de ingressar em uma faculdade mais tarde, ou para quem quer fazer transição de carreira".



Já **Erica Aracema**, supervisora na **Volkswagen Academy Sales & Service**, conta que recebeu apoio durante a gravidez e no início da maternidade:

> *"Eu tenho dois filhos já adolescentes, com 1 ano e 9 meses de diferença de idade. Quando eu engravidei do primeiro, recebi muito apoio da minha liderança, que era um homem na época. Voltei da licença-maternidade e 8 meses depois estava grávida novamente – e é claro que fiquei apreensiva, mas recebi muito apoio também nessa segunda gravidez. Ouvi do meu gestor que era muito bom ter filhos com pouca diferença de idade, pois eles seriam companheiros – isso foi um alívio e pude me dedicar à minha família com tranquilidade. Ter mais mulheres no mercado automotivo é fundamental para que essas situações sejam mais bem compreendidas e para que elas tenham uma rede de apoio também dentro do trabalho".*

# Conte com a Gi Group Holding nesse processo

A **Gi Group Holding** é uma multinacional italiana reconhecida como uma das líderes globais em soluções dedicadas ao desenvolvimento do mercado de trabalho. Nosso maior destaque está nas atividades de Recrutamento & Seleção, Administração de Temporários, Outsourcing Especializado, Trade Marketing, Treinamento e Consultoria Empresarial e Gestão de Carreira.

**Saiba mais aqui!**

Gi Group
HOLDING