



2025

Relatório: A força de trabalho no setor de Logística no Brasil

Sumário

1.	O setor de logística no Brasil está crescendo, mas traz desafios	5
2.	Demanda de emprego	6
3.	Desigualdade de gênero	9
4.	O fator idade	12
5.	Empregos mudam, habilidades evoluem	14
6.	Considerações finais	17

O setor de logística no Brasil está crescendo, mas traz desafios.

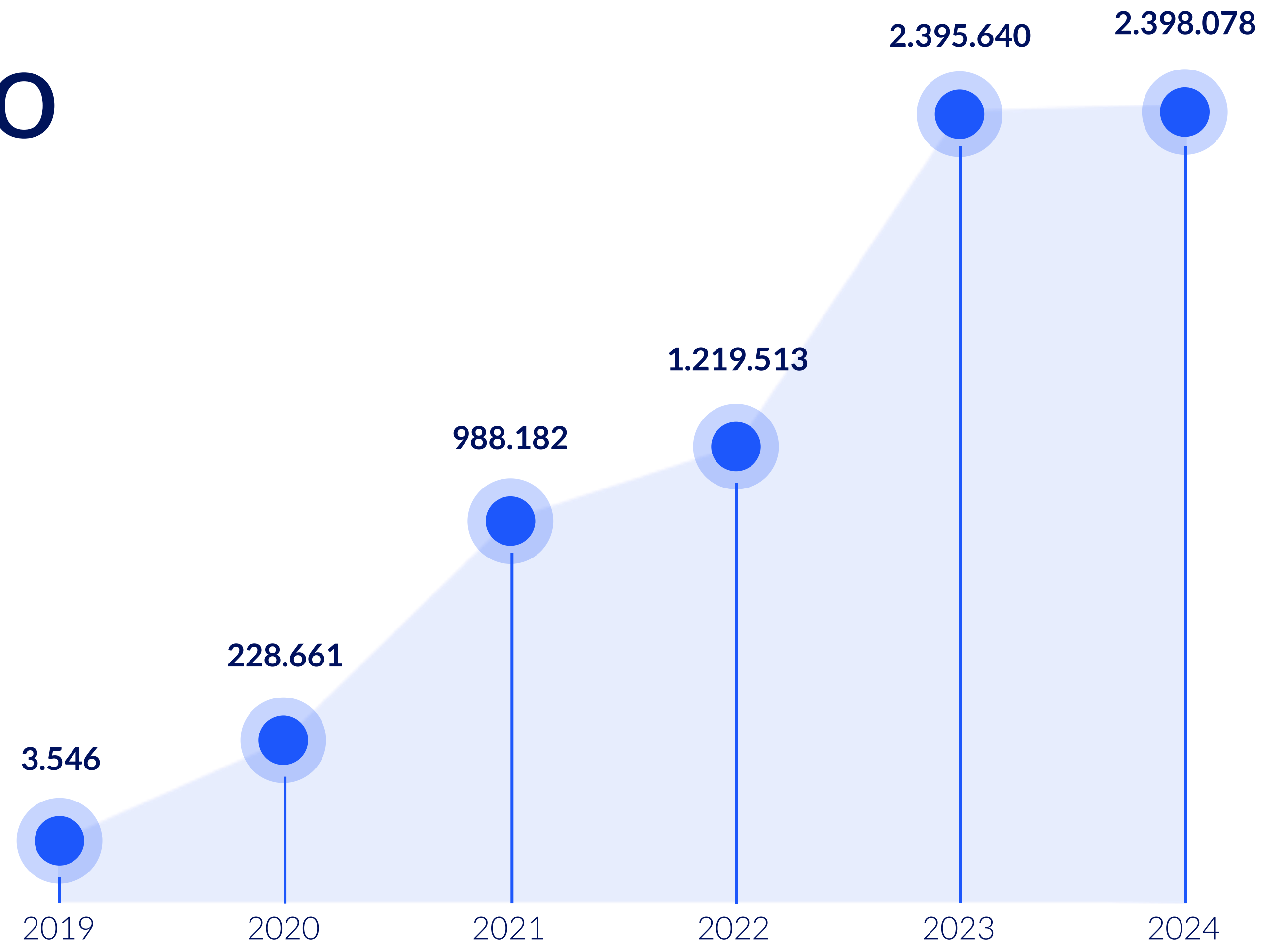
Interrupções na cadeia de suprimentos global, tensões geopolíticas e pressões inflacionárias estão remodelando o mercado, inclusive de trabalho.

A expansão da força de trabalho está ultrapassando o ritmo de desenvolvimento de talentos, o que cria lacunas na qualificação e disponibilidade de mão de obra. A demanda por cargos especializados está em ascensão, mas as contratações continuam concentradas em empregos tradicionais.

Para os líderes do setor, essas mudanças levantam questões importantes; por exemplo: de onde virá a próxima onda de trabalhadores qualificados? Ou ainda: como as empresas podem preparar sua força de trabalho para o futuro em meio à incerteza global? Este e-book analisa dados importantes e proporciona insights para ajudar as organizações a se manterem à frente no atual cenário.

Demanda de emprego: evolução significativa

Divulgação de vagas

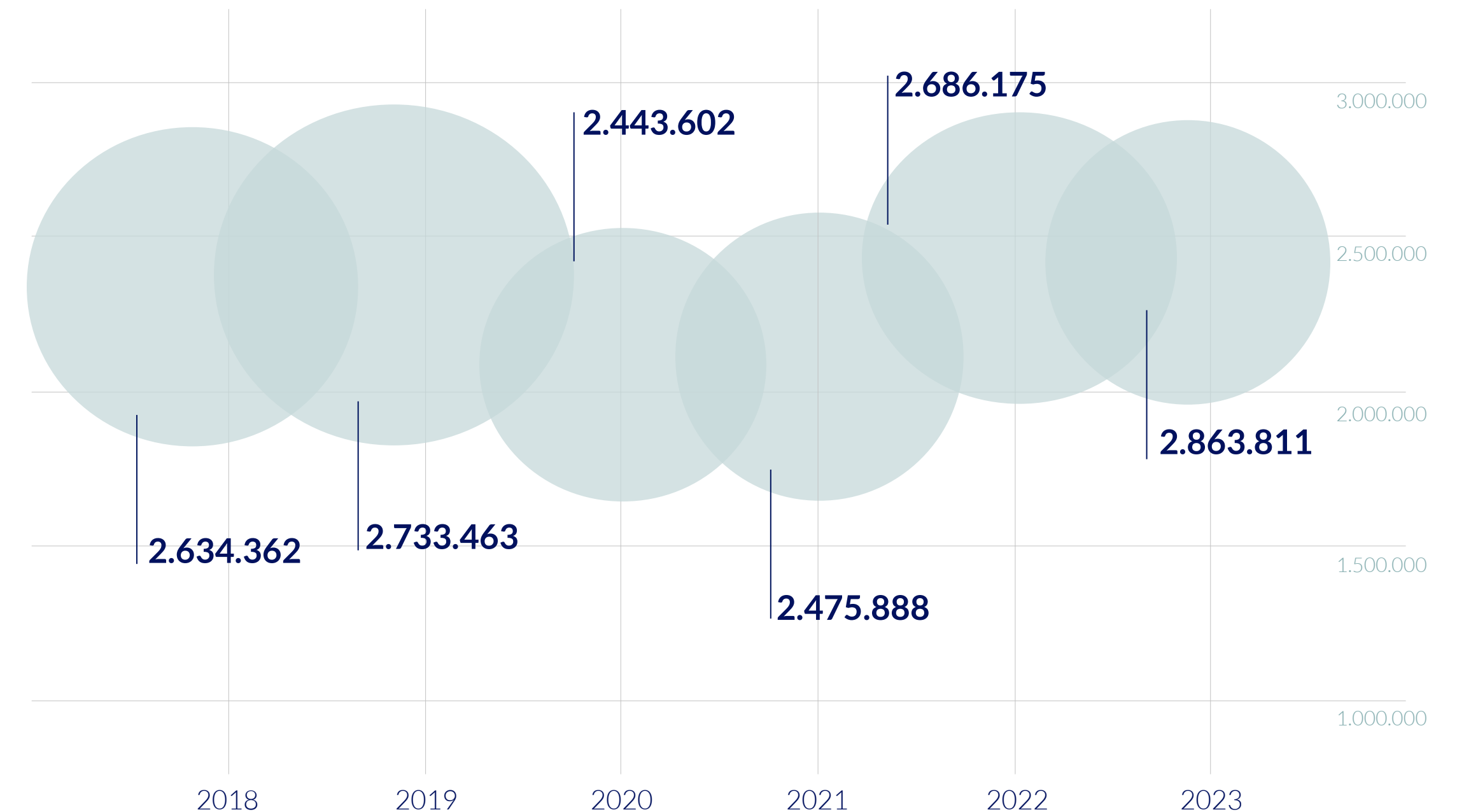


Em 2019, o setor de Logística da região LATAM registrou 3.546 vagas. Em 2024, esse número subiu para 2,39 milhões, representando um aumento de 67.000% em 5 anos.

Panorama da força de trabalho na Logística no Brasil

A força de trabalho no setor de Logística no Brasil cresceu 12% entre 2018 e 2023, passando de 2,63 milhões para 2,86 milhões. O maior aumento ocorreu entre 2021 e 2023, refletindo o investimento pós-pandemia na capacidade e elasticidade da cadeia de suprimentos. No entanto, mesmo com esse incremento, encontrar e reter trabalhadores qualificados continua sendo um desafio.

Total de trabalhadores – 15 a 64 anos



SEÇÃO 2

Ações estratégicas para líderes empresariais:

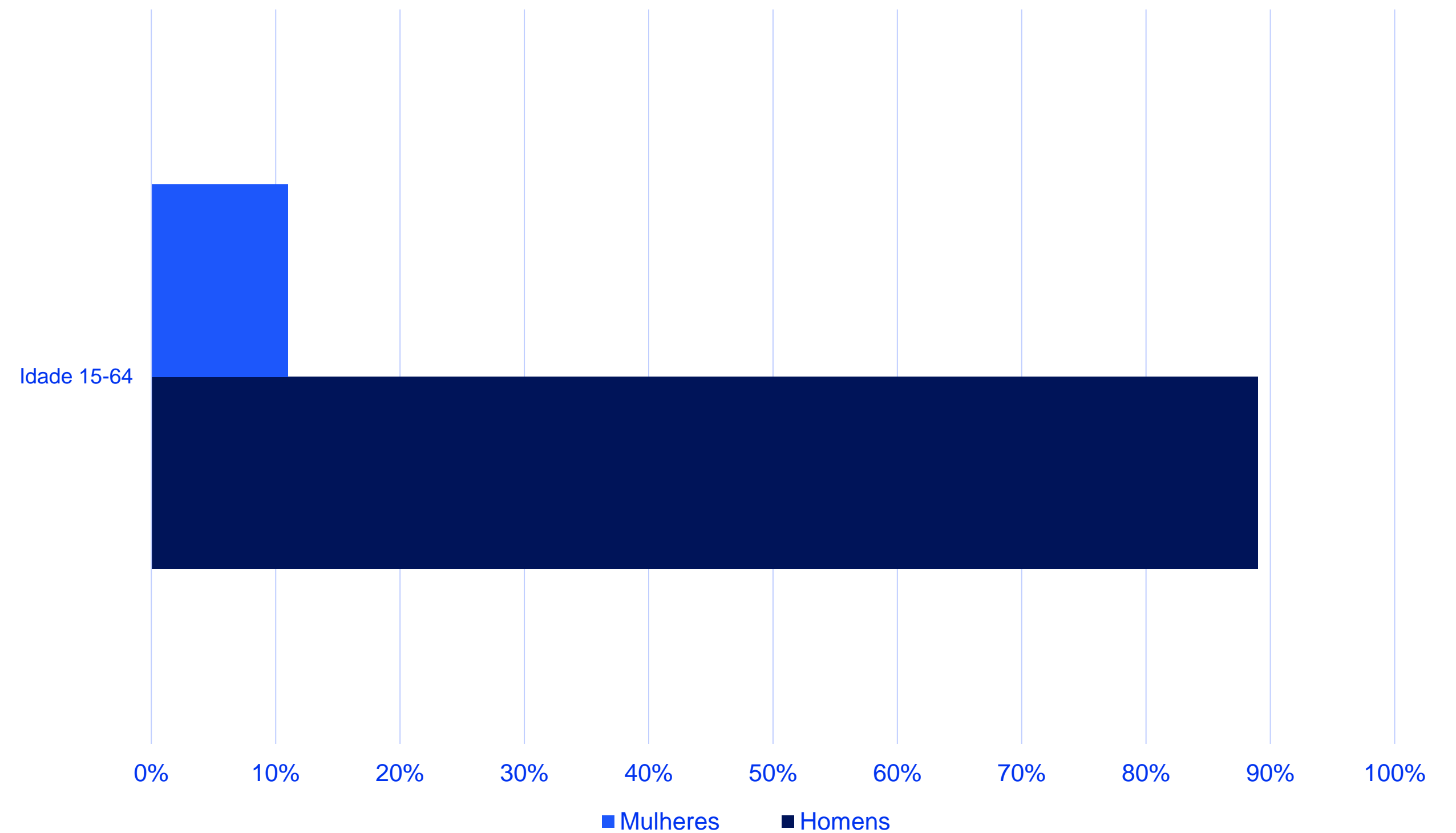
- Criar pipelines de força de trabalho de longo prazo. A parceria com escolas técnicas e universidades pode ajudar a desenvolver um fluxo constante de talentos treinados para funções de logística.
- Fortalecer a marca empregadora. As empresas de logística devem comunicar ativamente sua proposta de valor para atrair os melhores talentos em um mercado de trabalho competitivo.
- Expandir as estratégias de terceirização. Olhar além dos grupos de contratação tradicionais, explorando grupos demográficos negligenciados ou requalificando trabalhadores de setores adjacentes, auxilia na mitigação da escassez de mão de obra.
- Ajustar as estratégias da força de trabalho para compensar os impactos tarifários. O aumento dos custos comerciais devido às tarifas aduaneiras obriga as empresas a avaliar a eficiência operacional, levando a mudanças nas estratégias de contratação ou à terceirização de funções.

SEÇÃO 3

Desigualdade de gênero: uma força de trabalho ainda dominada por homens

As mulheres representam apenas **11%** da força de trabalho de Logística do Brasil. Embora a participação feminina tenha aumentado, o emprego masculino cresce em um ritmo mais elevado, sustentando a disparidade de gênero.

Participação de cada gênero no mercado de trabalho

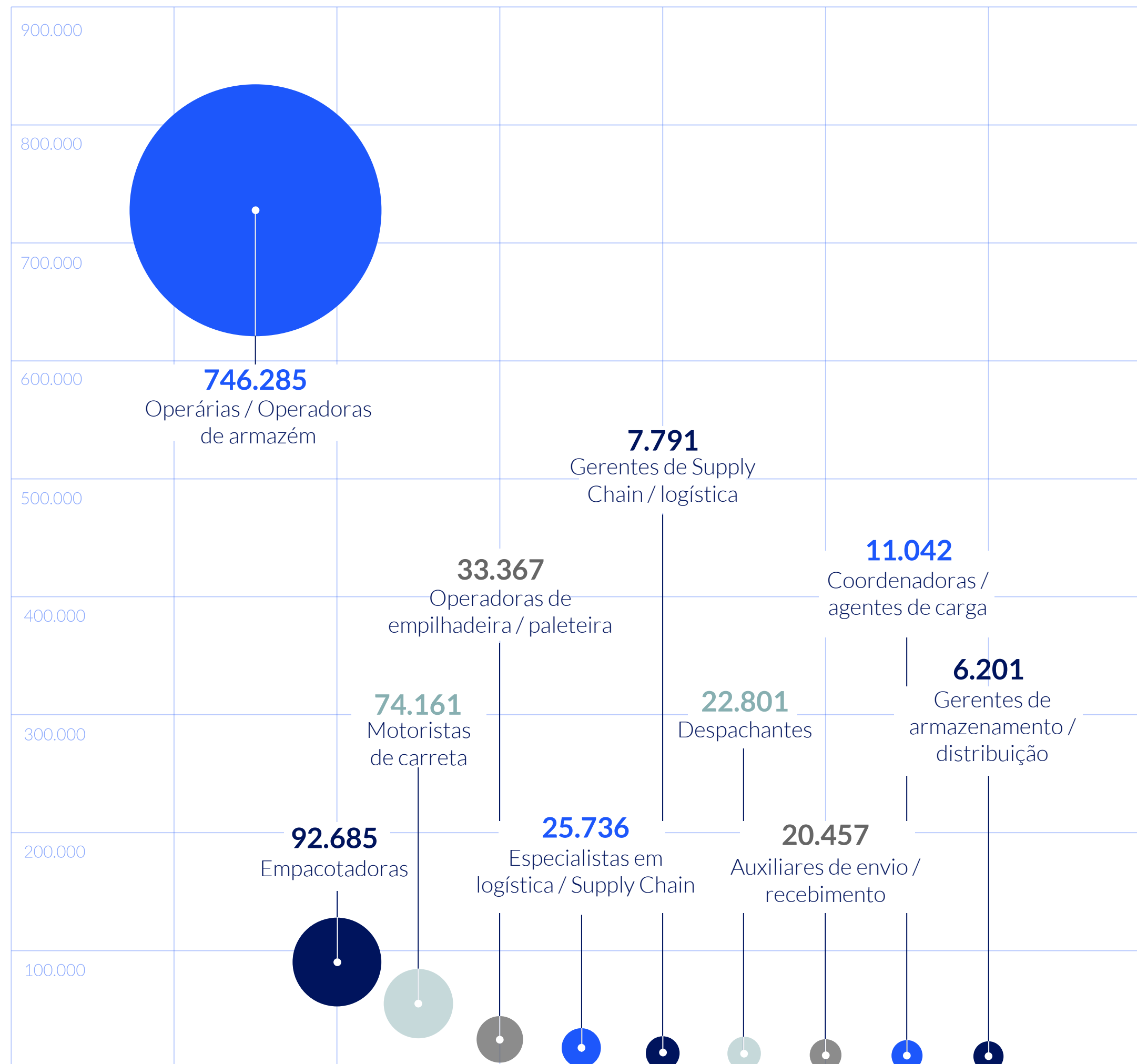


Profissionais homens de 15 a 64

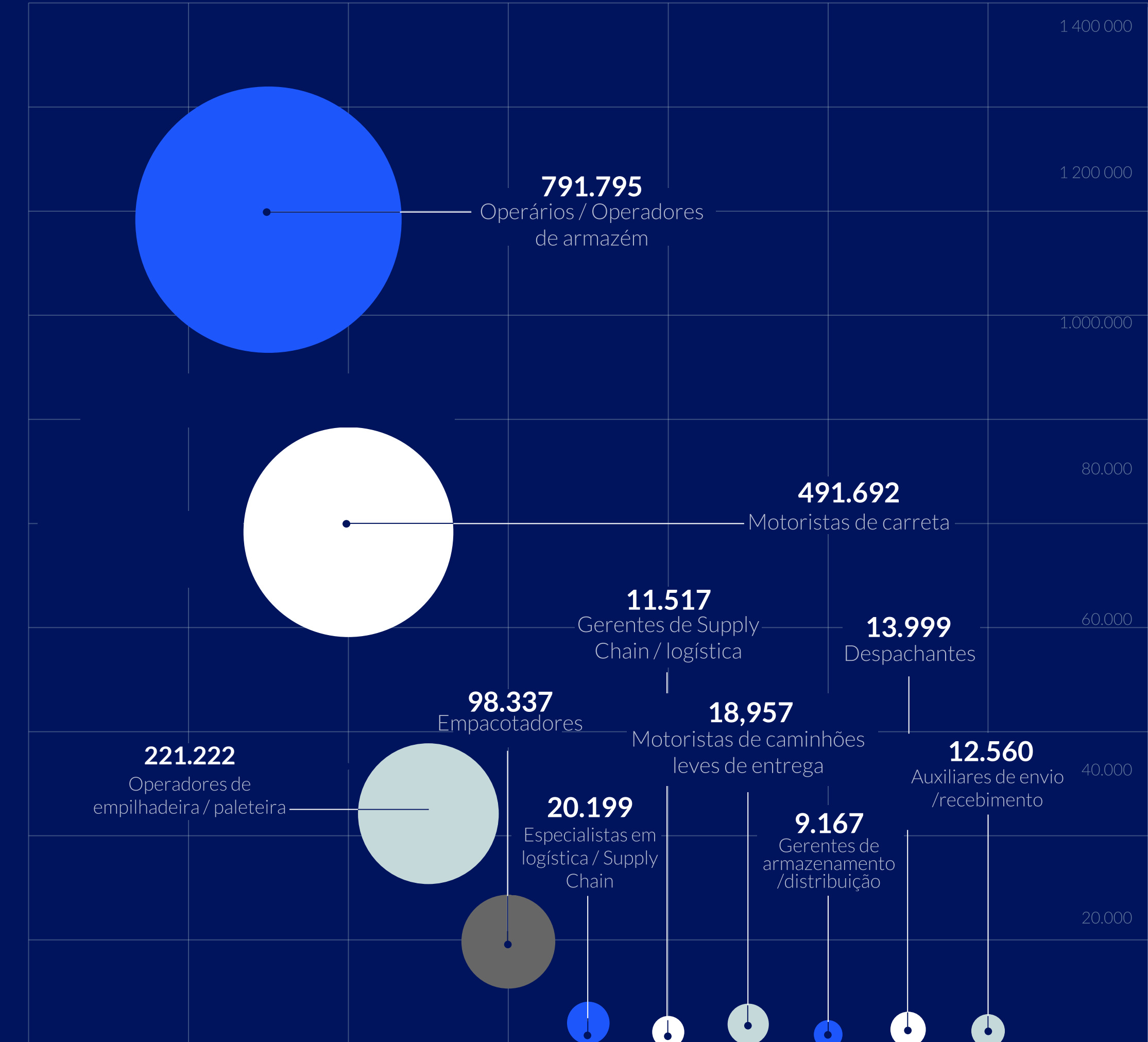
Profissionais mulheres de 15 a 64

SEÇÃO 3

Mulheres de 15 a 64 anos



Homens de 15 a 64 anos



SEÇÃO 3

Passos estratégicos:

- Desenvolver programas de mentoria direcionados. Promover a colaboração entre funcionárias e líderes experientes pode melhorar a retenção e a progressão na carreira.
- Revisar as descrições dos cargos. Garantir uma linguagem inclusiva e enfatizar a flexibilidade pode ajudar a atrair mais mulheres para cargos de Logística.
- Oferecer caminhos para a liderança. Planos estruturados de desenvolvimento de carreira, incluindo iniciativas de qualificação, são capazes de impulsionar a participação feminina a longo prazo no setor.

SEÇÃO 4

O fator idade: a corrida pela estabilidade da força de trabalho

111,966
IDADES DE 65 +

311.981
IDADES DE 15 A 24

344.215
IDADES DE 55 A 64

2.207.614
IDADES DE 25 A 54

A maioria da força de trabalho de Logística do Brasil está na faixa etária de 25 a 54 anos (74%), com apenas 11% dos profissionais abaixo de 25 anos. Além disso, 111.966 trabalhadores têm mais de 65 anos — muitos dos quais deixarão o setor na próxima década.

SEÇÃO 4

Planejamento proativo da força de trabalho:

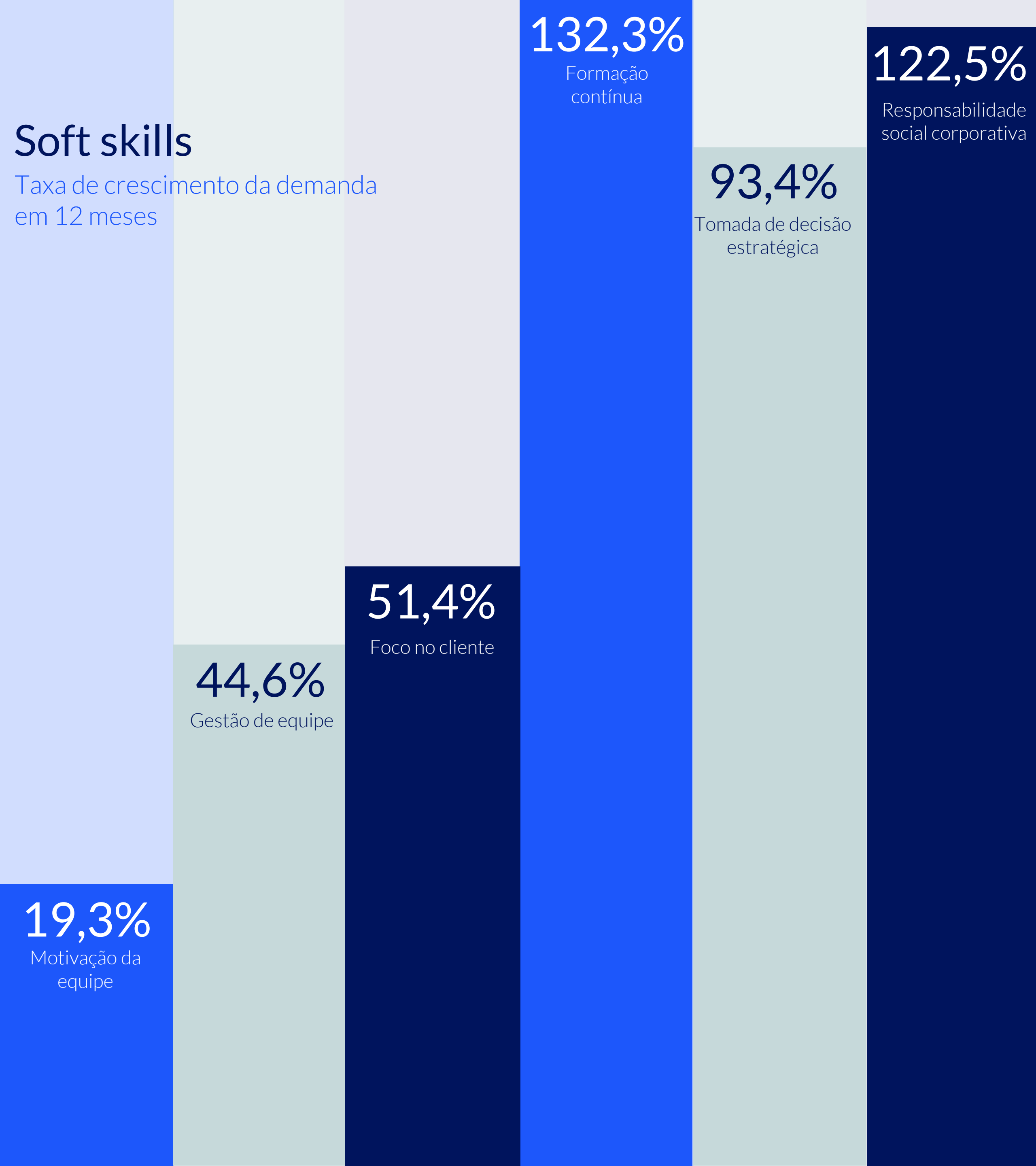
- Implementar iniciativas de transferência de conhecimento. Colaboradores experientes devem orientar os mais jovens para evitar que conhecimentos essenciais sejam perdidos.
- Introduzir alternativas flexíveis de aposentadoria. Planos de aposentadoria gradual ou oportunidades de meio período podem ajudar a reter o conhecimento institucional, ao passo que facilitam as transições.
- Investir na divulgação entre os jovens. Programas educacionais, estágios e colaborações com escolas profissionalizantes podem atrair jovens talentos para carreiras na Logística.

SEÇÃO 5

Empregos mudam, habilidades evoluem

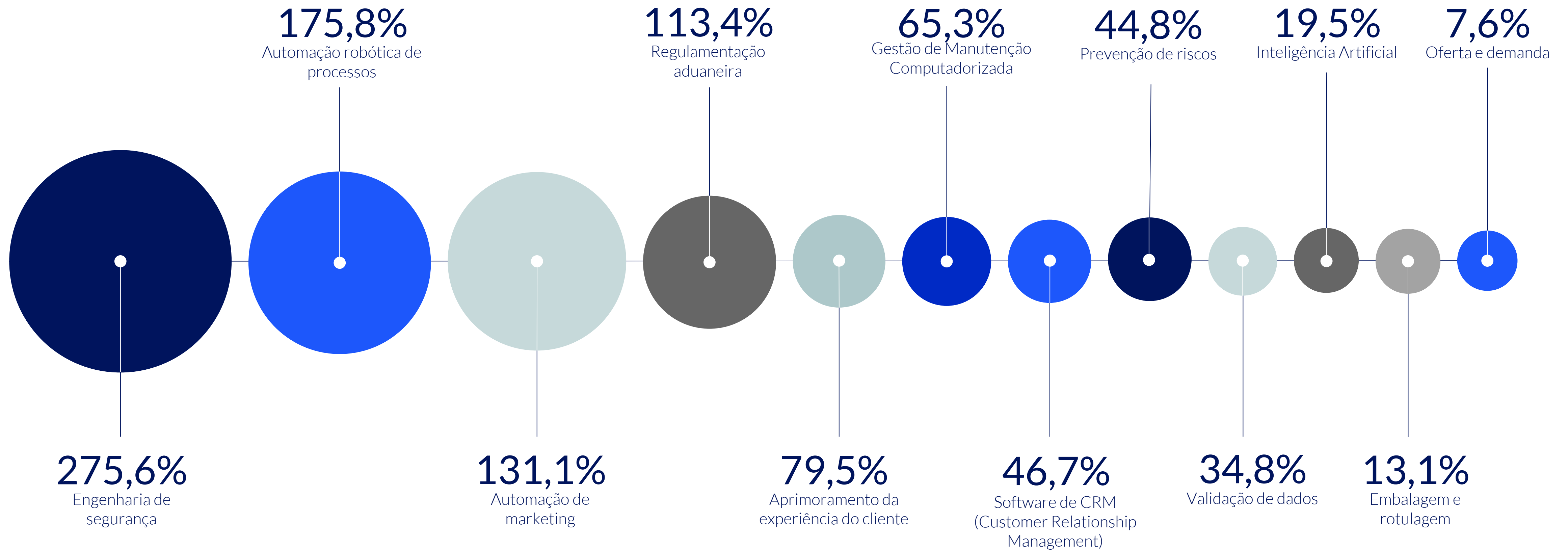
O setor ainda depende significativamente de funções tradicionais, sendo que trabalhadores e motoristas compõem uma grande parcela da força de trabalho.

No entanto, a demanda por novas habilidades está aumentando. Engenharia de segurança (+275,6%), automação robótica de processos (+175,8) apresentam um crescimento consistente. Ao mesmo tempo, a tomada de decisão estratégica (+93,4%) e o foco no cliente (+51,4%) evidenciam a importância das habilidades de liderança e resolução de problemas.



Hard skills

Taxa de crescimento em 12 meses



SEÇÃO 5

Desenvolvimento estratégico da força de trabalho:

- Priorização do desenvolvimento de habilidades digitais. Treinamentos em automação, análise de dados e segurança cibernética devem fazer parte do desenvolvimento contínuo da força de trabalho.
- Reestruturação das funções para alinhá-las com a tecnologia. À medida que a automação aumenta, a redefinição das atribuições de cada função pode aumentar a eficiência e o engajamento.
- Adoção de programas de microqualificação. Certificações de curto prazo em tecnologias emergentes de logística podem qualificar trabalhadores rapidamente, sem grandes interrupções.

Considerações finais

É preciso preencher as lacunas na força de trabalho.

Líderes de logística que investem no desenvolvimento de habilidades, contratações direcionadas e planejamento da força de trabalho estarão em uma posição mais robusta para navegar pelas mudanças do mercado. Disrupções globais, escassez de talentos e necessidades mutáveis de habilidades são desafios que podem se transformar em oportunidades para aqueles que se preparam.

As empresas que agirem agora são as que vão moldar a próxima fase do setor de Logística do Brasil, garantindo seu lugar em uma cadeia de suprimentos global cada vez mais complexa.

A Gi Group Holding

A [Gi Group Holding](#) é uma líder global em serviços voltados para a [evolução do mercado de trabalho](#). Temos um sólido compromisso com a construção de um [ambiente de trabalho sustentável e acolhedor](#) benéfico tanto para as pessoas quanto para os negócios.



€4,7^B
DE RECEITA EM 2024



+27K
CLIENTES

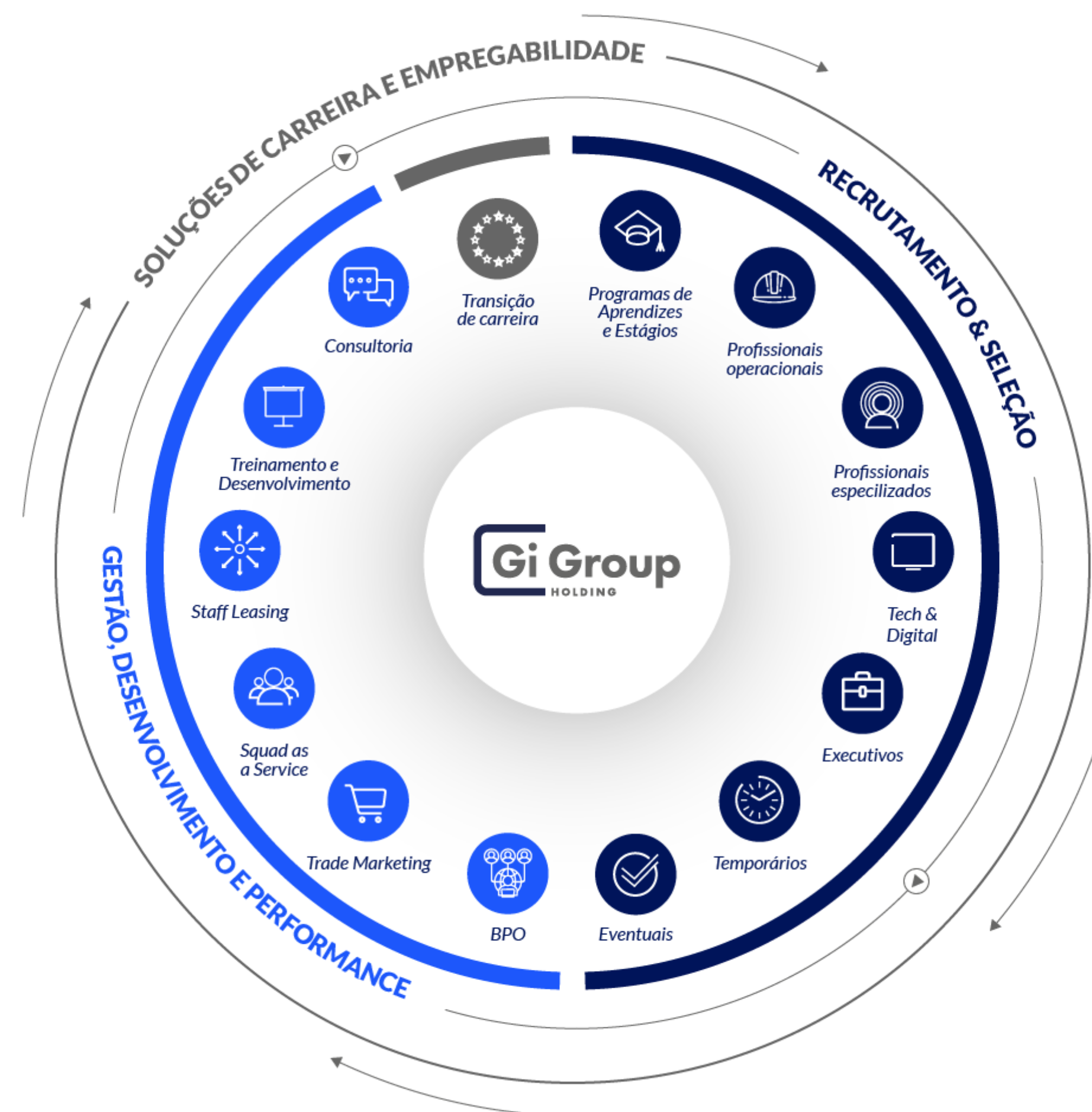


CLASSIFICADA
15^a
NO RANKING MUNDIAL
A 6^a ORGANIZAÇÃO PRIVADA



+180K
PROFISSIONAIS
CONTRATADOS ANUALMENTE

Nosso **ecossistema de RH** proporciona uma suite completa de soluções capazes de gerar resultados impactantes.



- Recrutamento e seleção
- Gestão de temporários e terceirizados
- Recrutamento e seleção de executivos
- Business Process Outsourcing

- Treinamento e desenvolvimento
- Empregabilidade duradoura
- Portal de vagas inteligente

SEÇÃO 6

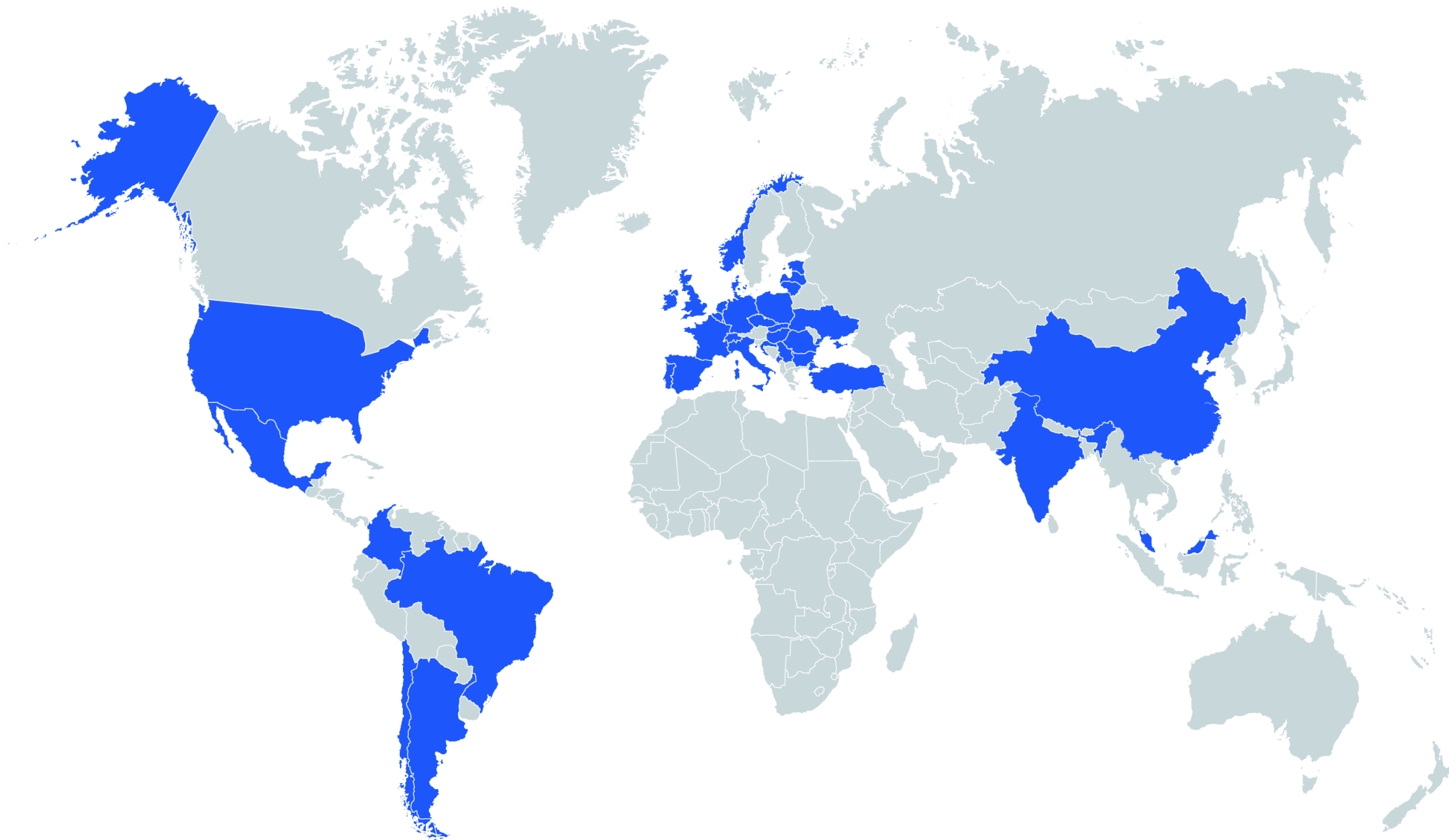
Com presença na **Europa, Ásia-Pacífico e Américas**, atendemos às necessidades do mercado de trabalho global atual.



+8K
COLABORADORES



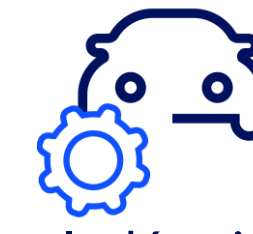
37
PAÍSES COM
PRESENÇA DIRETA



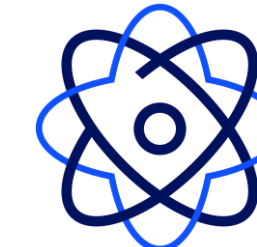
Adotamos uma **abordagem consultiva** em todos os nossos negócios para ter uma compreensão integral da dinâmica de cada setor e local de trabalho.



Manufatura



Indústria
automotiva



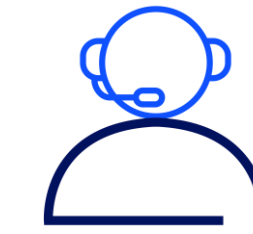
Logística



Varejo



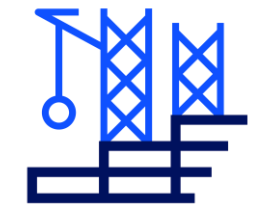
Engenharia



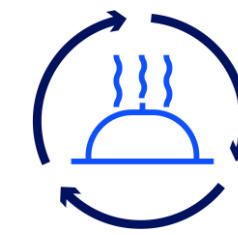
Contact Center



Energia



Construção civil



Bens de consumo



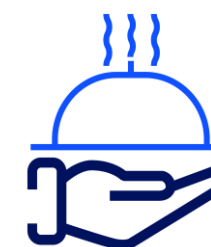
Life Sciences



Moda
e luxo



TI e
consultoria



Atendimento e
hospitalidade



Bancos e
seguros

A contratação de temporários e eventuais visa gerenciar grandes volumes de talentos especializados e operacionais para as empresas dos nossos clientes, evitando que elas tenham esse trabalho. Garantimos que as empresas tenham suas necessidades atendidas, seja no curto prazo ou para projetos específicos, e que elas consigam se adaptar rapidamente às flutuações no volume de mão de obra e demandas do mercado.

A contratação de profissionais permanentes é uma consultoria que nos permite entender de perto as necessidades das nossas empresas clientes, de modo a garantir que cada candidato se encaixe não apenas na função, mas também nos valores únicos do negócio. Do recrutamento à seleção, cuidamos de todos os aspectos, apresentando candidatos alinhados aos objetivos atuais e futuros da empresa. Esse processo apoia o crescimento da empresa, garantindo a contratação de profissionais comprometidos com o sucesso organizacional.

No Business Process Outsourcing, os nossos clientes nos confiam responsabilidades e compromissos que não são essenciais para o seu core business. Gerenciamos os processos terceirizados com uma mentalidade #ResultsDriven, com foco em flexibilidade, uma sólida ética de trabalho e uma cobrança baseada exclusivamente em resultados, garantindo assim o sucesso a longo prazo.

Com o RPO, cuidamos de todos os aspectos do processo de recrutamento do nosso cliente, desde a identificação e triagem de talentos, até o engajamento e onboarding, operando sob a sua própria marca. O RPO vai além de uma simples terceirização; trata-se de uma parceria estratégica com potencial de transformar a maneira como uma organização atrai, envolve e retém os talentos.



More Than Work