

PESQUISA 2026

Cargos, salários e benefícios no rental

Conclusões e orientações para contratar, reter e negociar com mais segurança

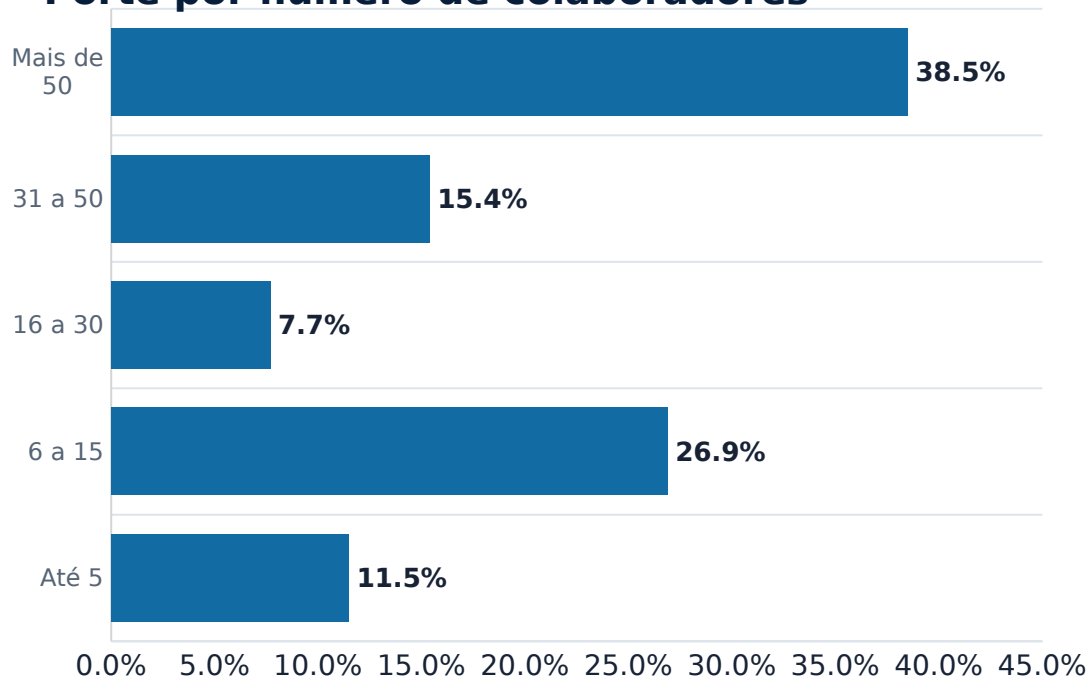
Material exclusivo para locadores associados



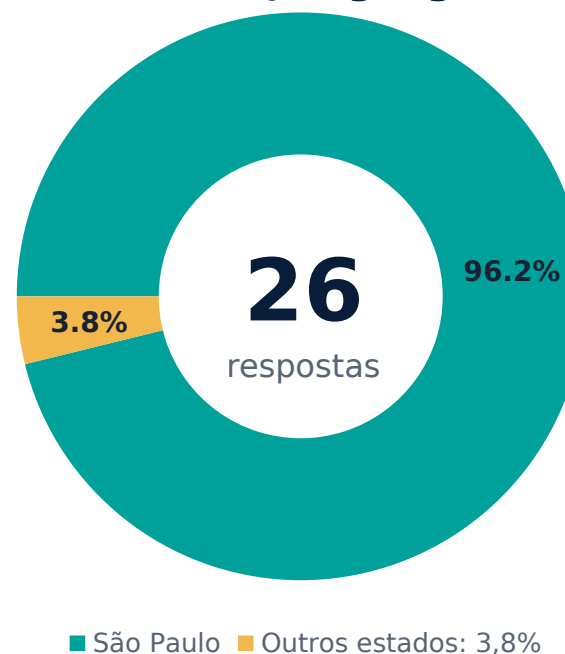
Perfil da amostra

Os resultados representam principalmente locadoras paulistas e devem orientar decisões, sem funcionar como tabela nacional

Porte por número de colaboradores



Distribuição geográfica



38,5% têm mais de 50 colaboradores. Metade informa faturamento entre R\$ 1 milhão e R\$ 4,8 milhões.

88,5%

apontam o mecânico como o cargo mais difícil de contratar

46,2%

percebem a rotatividade como alta ou muito alta

Plano de cargos e salários

Em duas perguntas semelhantes, entre 57,7% e 65,4% das empresas informaram não possuir plano formal de cargos e salários.

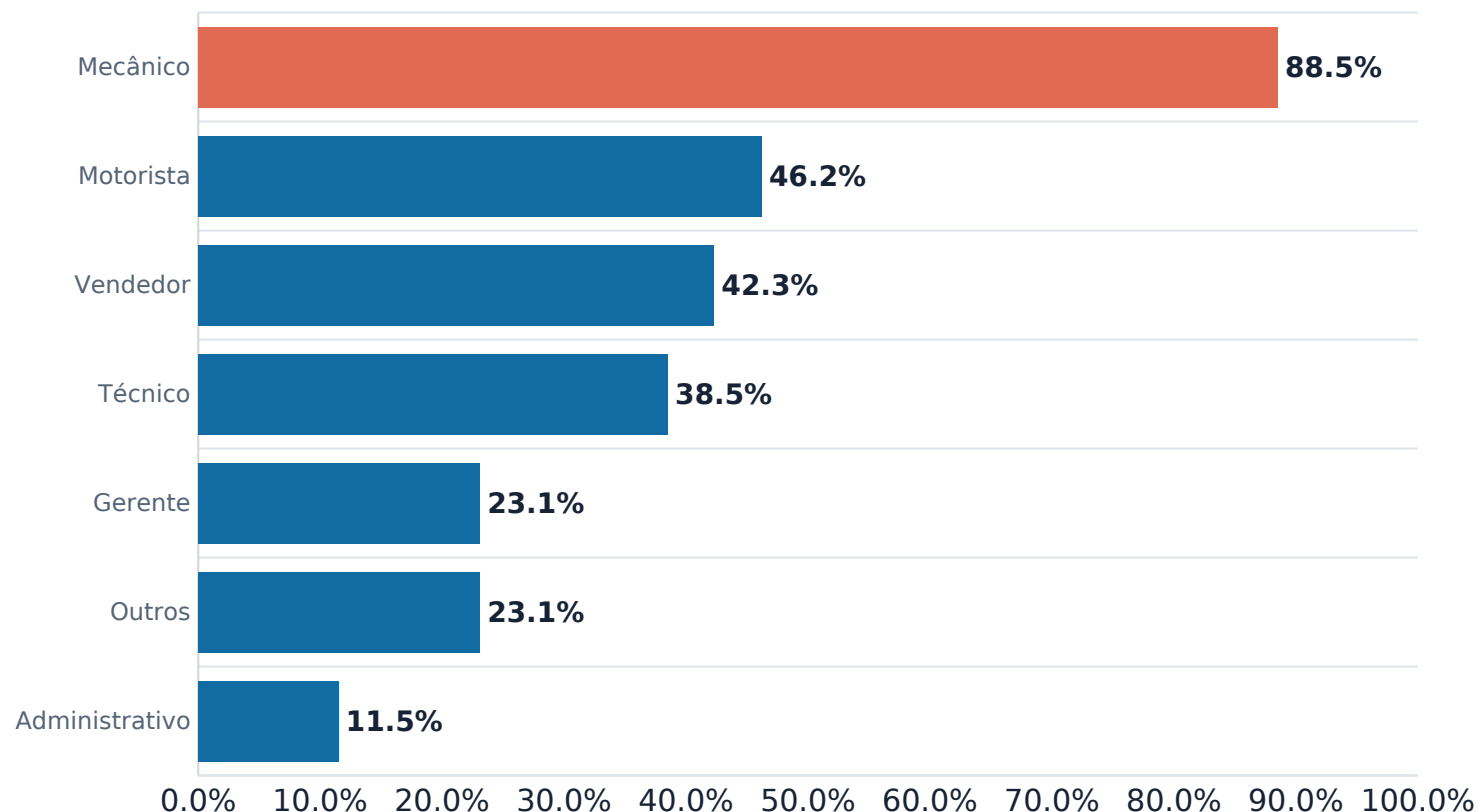
34,6%

possuem plano de carreira, apesar da ampla oferta de cursos

A principal lacuna está na conexão entre remuneração, desenvolvimento e perspectiva de crescimento.

Cargos mais difíceis de contratar

A escassez concentra-se em funções que afetam diretamente a disponibilidade da frota e a qualidade do atendimento



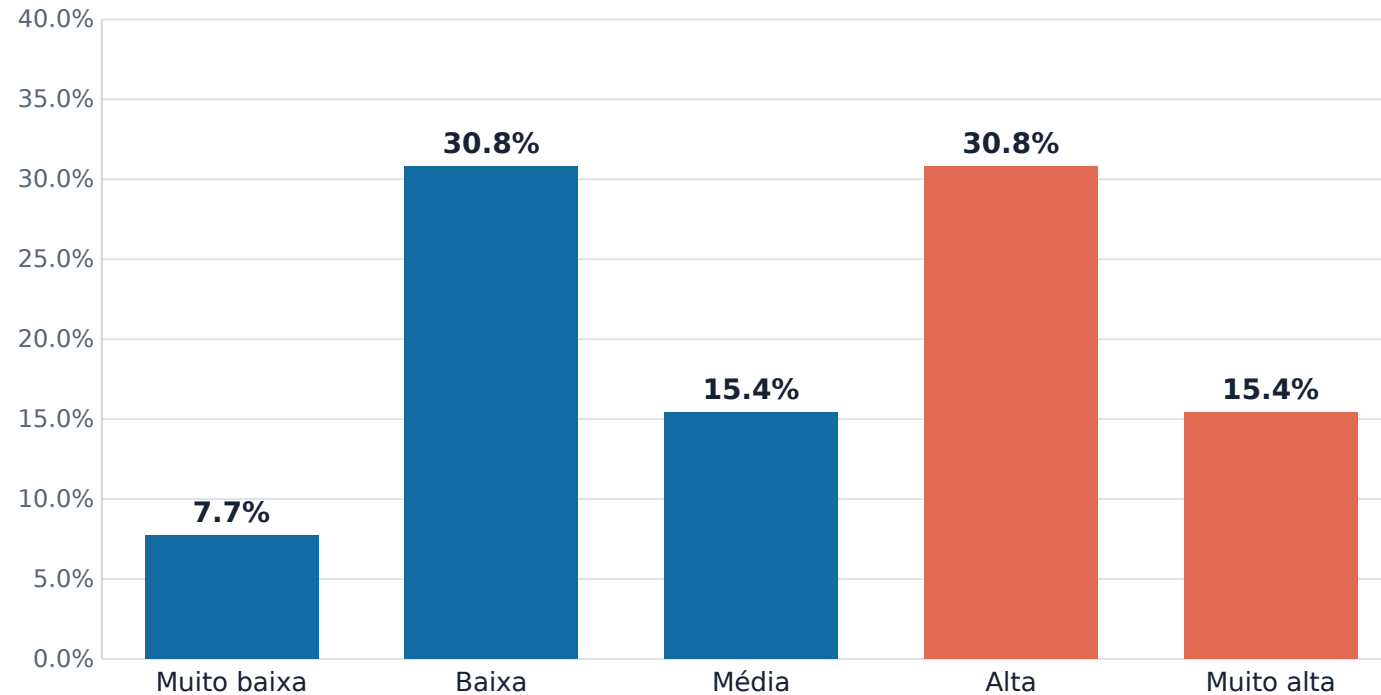
Mecânicos exigem uma estratégia própria

- Formação interna de auxiliares
- Parcerias com escolas técnicas
- Progressão por competência e certificação
- Bônus com critérios de qualidade e segurança

Uma vaga técnica aberta pode gerar equipamento parado, atraso na manutenção e perda de receita.

Rotatividade percebida

Quase metade das empresas relata rotatividade alta ou muito alta, mas o setor apresenta realidades bastante diferentes



46,2%

alta ou muito alta

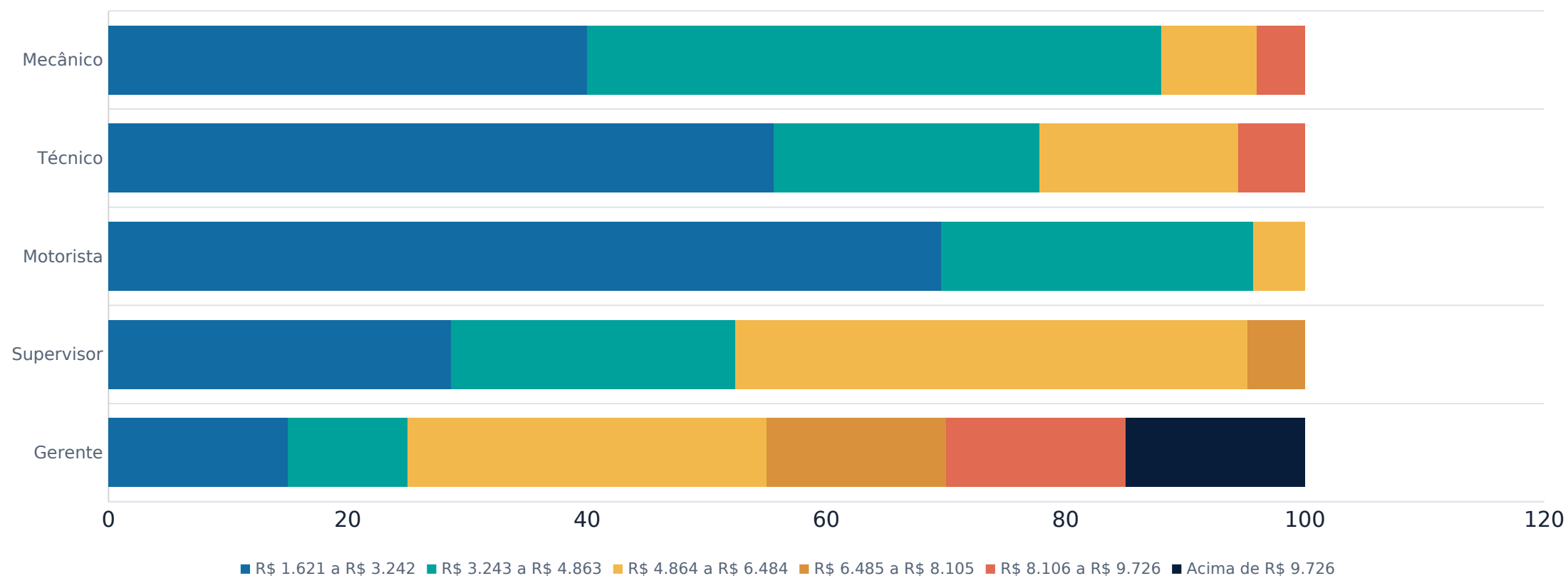
38,5%

baixa ou muito baixa

Próximo passo: calcular o turnover real por cargo, gestor e tempo de empresa.

Distribuição das faixas salariais

Percentuais recalculados somente entre as respostas em que cada cargo foi considerado aplicável



A pesquisa indica concentração, não um salário médio. As faixas são amplas e não separam região, senioridade, jornada ou remuneração variável.

O título do cargo não basta

Antes de comparar salários, a locadora precisa definir o nível de responsabilidade, a autonomia, os conhecimentos exigidos e o impacto do cargo nos resultados.

Quatro referências para negociar

01 Mercado comparável

Região, porte e complexidade da operação

02 Equidade interna

Coerência entre responsabilidades semelhantes

03 Posição na faixa

Experiência, domínio técnico e autonomia

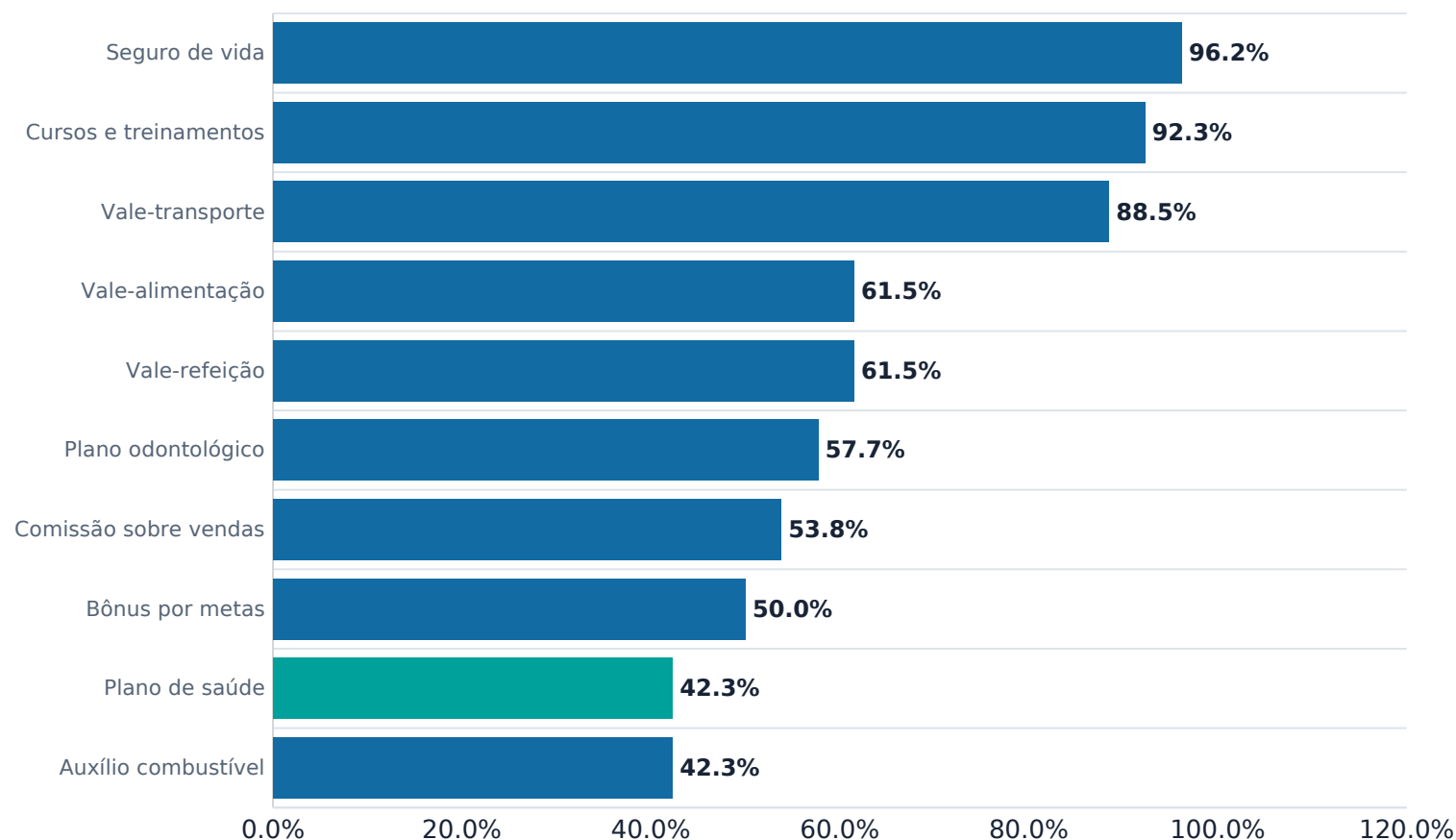
04 Desempenho e potencial

Resultados entregues e capacidade de evolução

Reajuste coletivo, mérito, promoção e correção de mercado devem ter critérios separados.

Benefícios oferecidos

Seguro de vida, treinamentos e vale-transporte aparecem como práticas amplamente adotadas entre as empresas participantes



**R\$ 501 a
R\$ 700**

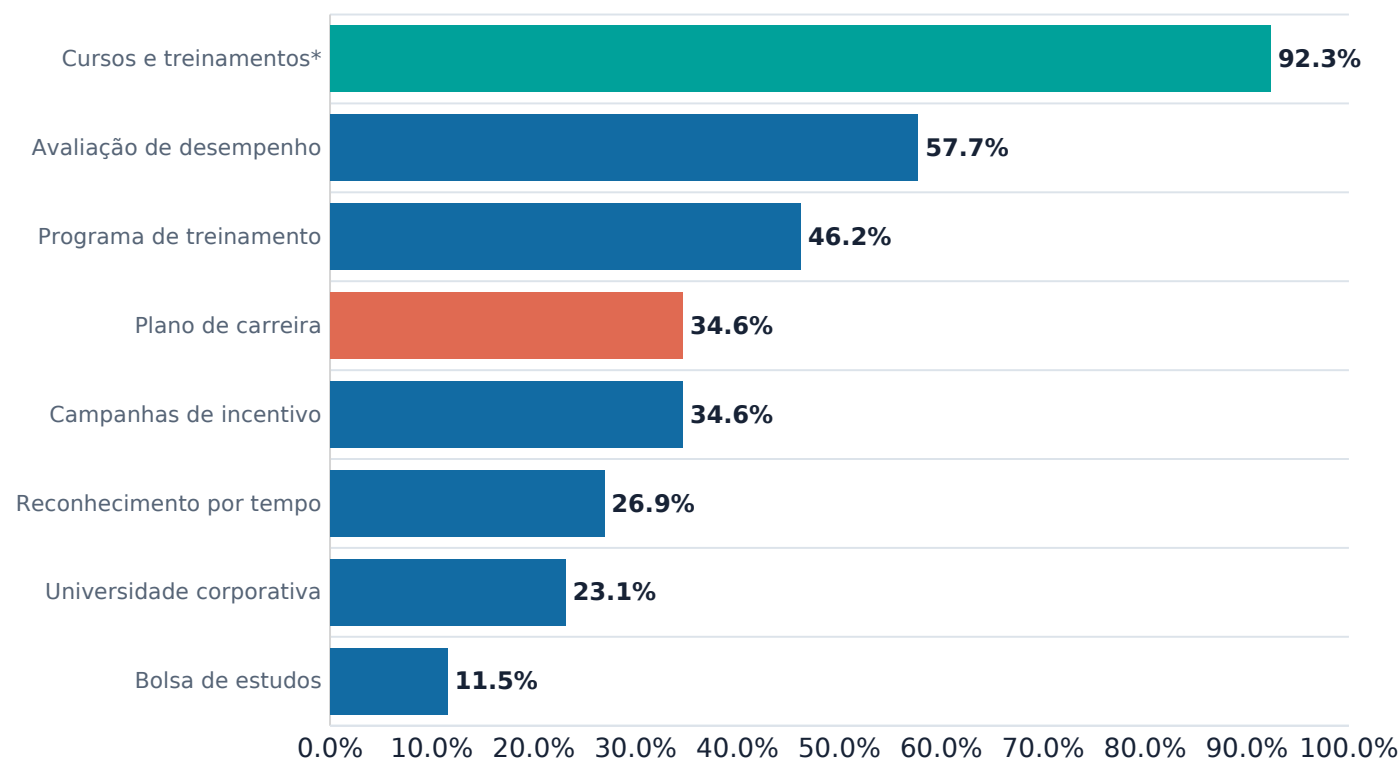
Entre as empresas participantes, 73,1% informaram valor entre R\$ 501 e R\$ 700.

Oportunidade

Plano de saúde aparece em 42,3% e pode diferenciar a proposta ao colaborador, conforme o perfil da equipe.

Estrutura de retenção

O setor oferece muitos cursos, mas ainda conecta pouco o aprendizado a carreira, reconhecimento e progressão salarial



A lacuna

Treinamentos pontuais não garantem retenção quando o colaborador não enxerga como o aprendizado se transforma em novas responsabilidades e avanço salarial.

Trilha sugerida

Auxiliar de manutenção
Mecânico I
Mecânico II
Mecânico sênior
Líder de oficina

* Item da pergunta sobre benefícios.

O que os empresários relatam

As respostas abertas concentram-se na escassez de candidatos, qualificação, comprometimento e compatibilidade da remuneração

Temas recorrentes

- Pouca disponibilidade de profissionais
- Dificuldade de encontrar qualificação técnica
- Falta de comprometimento e responsabilidade
- Preferência por trabalhos informais
- Salário, benefícios e esforço físico
- Rotatividade em expedição e entregas

Um possível ponto cego

Apenas uma resposta mencionou diretamente a necessidade de lideranças preparadas para gerir pessoas.

Quando a rotatividade é elevada, a empresa também precisa examinar a clareza da vaga, a integração, as condições de trabalho, o feedback e a qualidade da gestão.

As opiniões dos respondentes descrevem percepções.
Elas não comprovam, sozinhas, as causas da escassez de mão de obra.

CONTRATAR

Vagas claras e seleção prática

- Faixa salarial definida antes da busca
- Transparência sobre jornada e esforço físico
- Teste prático e avaliação de aprendizagem
- Programa de indicação e formação interna

RETER

Carreira visível e liderança

- Integração aos 30, 60 e 90 dias
- Trilhas para manutenção e logística
- Feedback frequente e critérios de promoção
- Turnover acompanhado por cargo e gestor

NEGOCIAR

CrITÉrios antes da contraproposta

- Mercado e equidade interna
- Posição do colaborador na faixa
- Desempenho e criticidade da função
- Causa real da intenção de saída

A proposta ao colaborador reúne salário, benefícios, qualidade da gestão e perspectiva de crescimento.

0 a 30 dias

Diagnóstico

- Atualizar descrições de cargos
- Levantar salários e benefícios
- Calcular turnover por função
- Identificar cargos e pessoas críticas

31 a 60 dias

Estruturação

- Criar níveis e faixas salariais
- Definir critérios de mérito e promoção
- Rever remuneração variável
- Treinar gestores para feedback

61 a 90 dias

Implantação

- Comunicar possibilidades de carreira
- Iniciar parcerias de formação
- Lançar programa de indicação
- Acompanhar indicadores mensalmente

Empresas que organizam seus critérios reduzem decisões por urgência e constroem equipes mais estáveis.

Nota metodológica

Pesquisa realizada pela ALEC entre 15/07/2026 e 18/08/2026, com a participação voluntária de 26 empresas. A amostra é predominantemente composta por empresas do Estado de São Paulo e não representa estatisticamente todo o mercado nacional. Os resultados são apresentados de forma agregada e anônima.

Aviso sobre a utilização dos dados

Este material possui caráter exclusivamente informativo. Os dados são históricos, agregados e anônimos e não constituem tabela salarial, recomendação de remuneração ou orientação para uniformização de salários e benefícios. Cada empresa deve definir, de forma independente, suas políticas de remuneração e gestão de pessoas.