



Via Digital Motors

Lucia Camargo Nunes (*)

Fábrica da GWM é aberta em Iracemápolis

A GWM Brasil inaugurou oficialmente sua fábrica em Iracemápolis (SP), sendo a sua primeira unidade nas Américas e no Hemisfério Sul, além de ser a terceira fora da China com base de produção completa.

A cerimônia contou com a presença de autoridades brasileiras e executivos da GWM, incluindo o presidente Lula, que “finalizou” a produção de um Haval H6 GT.

A fábrica tem capacidade para produzir 50 mil veículos por ano, ocupa 94 mil m² com uma equipe de 600 trabalhadores, e deve gerar até 2 mil empregos, além de expandir a exportação para a América Latina.

A marca começa produzindo as quatro versões da linha híbrida Haval H6 e nos próximos meses acrescentará a picape Poer P30 e Haval H9, esses dois movidos a diesel.



Fábrica GWM.

Nova Ram Dakota será produzida na Argentina

A Ram prepara para 2026 o lançamento da nova Dakota no Brasil e outros mercados sul-americanos. A picape média foi apresentada pelo conceito Dakota Nightfall, com a grade em forma de radiador vazada, iluminação em led e estilo off-road.

A versão definitiva será produzida em Córdoba, Argentina, e vai compartilhar componentes com a Fiat Titano, também feita lá – incluindo a motorização 2.2 turbodiesel de 200 cv já presentes na picape e em outros modelos do grupo.



Nova Ram Dakota Nightfall Concept.

Oficial: nova geração da Amarok será híbrida

A Argentina está em alta: a Volkswagen confirmou que a nova geração da picape Amarok, aguardada para 2027, terá motorização híbrida, compartilhada com a parceira chinesa SAIC.

De acordo com a Agência AutoData, Alexander Seitz, chairman da Volks na América Latina, explicou que ela será baseada no modelo Maxus Starcraft X, porém adaptada especialmente para o mercado brasileiro.

A decisão de usar tecnologia chinesa veio após a Volkswagen desistir de produzir a Amarok baseada na Ford Ranger na Argentina, devido a normas de emissões.

Commander 2026 muda pouco e preços despencam

A Jeep está lançando a linha 2026 do SUV de 7 lugares Commander com um leve facelift, foco em tecnologia e preços mais competitivos ao reduzir seus valores em até R\$ 19.500.

O visual teve pequenas alterações nas lanternas, faróis e assinatura diurna em led, grade integrada, rodas esportivas de 18 ou 19 polegadas e mudanças internas em versões específicas, com novidades como câmera 360° e câmbio giratório.

O interior de alta qualidade oferece espaço generoso, materiais premium e tecnologia avançada, incluindo sistemas de segurança semiautônomos e conectividade completa.

Os motores permanecem os mesmos: 1.3 turbodiesel, 2.2 diesel e Hurricane 2.0 turbo gasolina, com bom desempenho e opção de tração 4x4 para as versões diesel e topo de linha.

A configuração de entrada de cinco lugares foi extinta, consolidando o modelo em cinco versões mais completas. Os preços vão de R\$ 220.990 (Longitude T270) a R\$ 324.990 (Blackhawk Hurricane).

O Commander enfrenta com vantagem concorrentes como Chevrolet Trailblazer, Toyota SW4 e Tiggo 8 Pro, destacando-se pela combinação de robustez off-road, sofisticação e preço mais acessível que outros SUVs de 7 lugares.



Jeep Commander Blackhawk 2026.

Stellantis apresenta projeto de economia circular

A Stellantis inaugurou em Osasco (SP) seu primeiro Centro de Desmontagem Veicular Circular AutoPeças, voltado à reciclagem e reaproveitamento de peças automotivas.

Com investimento de R\$ 13 milhões, o centro possui capacidade para desmontar até 8 mil veículos anuais. As peças recuperadas são disponibilizadas ao consumidor final por canais físicos e digitais, com rastreabilidade e segurança garantidas.

A iniciativa busca solucionar os desafios do Brasil na destinação ambientalmente correta de veículos, que hoje cobre apenas 1,5% dos veículos que chegam ao fim de sua vida útil, com potencial de mercado de até R\$ 2 bilhões ao ano.

(*) - É economista e jornalista especializada no setor automotivo, editora do portal www.viadigital.com.br e do canal [@viadigitalmotors](https://www.youtube.com/@viadigitalmotors) no YouTube. E-mail: lucia@viadigital.com.br

Não fui promovido! O que posso fazer?

Rodrigo Magalhães, sócio da EXEC, aponta alguns critérios que levam empresas a abrirem novos horizontes para os profissionais e traz dicas para chegar lá

Ao longo da carreira, uma notícia soa como música aos ouvidos de muitos profissionais: “parabéns, você foi promovido!”. Quando eles contabilizam um bom desempenho e entregam resultados, avançar novos degraus na organização é uma das recompensas mais esperadas, juntamente com um aumento de salário. Mas, e quando essa realidade nunca chega?

De acordo com Rodrigo Magalhães, sócio da EXEC, a análise de uma possível promoção vai muito além das entregas feitas com consistência. “Sustentabilidade, colaboração, inteligência emocional, escuta ativa, capacidade de desenvolver o entorno, respeito ao clima organizacional são aspectos que se tornaram parte do pacote de avaliação”.

No entanto, Magalhães destaca a importância do entendimento sobre as diferentes trilhas de crescimento dentro das organizações. Hoje há a opção de seguir o caminho da liderança ou aprofundar-se na especialização técnica. Embora ambos os percursos ofereçam oportunidades de crescimento e reconhecimento, eles demandam diferentes conjuntos de habilidades e focos de desenvolvimento. Para ele, enquanto a evolução técnica tende a ser mais linear

e limitada, com a escassez de posições seniores sem escopo de liderança, o avanço para cargos de gestão exige um conjunto de competências distintas.

E nem todo executor eficiente se transforma naturalmente em um bom líder. “Liderar exige mais do que saber fazer: envolve multiplicar resultados por meio das pessoas, promover um ambiente seguro e sustentável, inspirar mudanças e agregar valor estratégico ao negócio. É uma função que extrapola a entrega técnica: trata-se de construir, influenciar e sustentar ecossistemas de performance e inovação”, conta.

Visibilidade estratégica

Muitas vezes, a subida de cargo tão esperada não chega pela ausência de visibilidade estratégica. Rodrigo destaca que esse objetivo não pode ser relacionado a uma autopromoção, mas sim está ligado à influência e relevância. “Quem é invisível nas discussões relevantes pode não ser lembrado quando surgem oportunidades. Mostrar-se disponível, comunicar resultados e participar de fóruns certos são atitudes que ampliam não só o reconhecimento, mas também o alcance de suas ideias e contribuições. Na prática, quem não é lembrado dificilmente será promovido”.

Soluções como mentoria e coaching podem ser uma boa opção para alcançar ainda mais rápido a sonhada promoção. Um dos exem-

plos é a iniciativa da EXEC, que ajuda as lideranças a fortalecerem a presença ativa dos profissionais, com clareza, embasamento e impacto. Mas Magalhães chama a atenção para um ponto importante: a visibilidade não pode vir sem consistência e propósito. “A exposição sem entrega pode minar a credibilidade ao invés de impulsioná-la”, alerta.

Relacionamentos interpessoais e protagonismo

Na jornada em busca da promoção, criar relacionamentos sólidos constrói confiança, na visão de Magalhães, e esse é o ativo mais valioso para quem deseja crescer na carreira. “Líderes e colegas influenciam diretamente nas indicações, no patrocínio interno e até na leitura do potencial de um profissional. Relações saudáveis criam pontes de colaboração, abrem portas, aceleram decisões e fortalecem sua reputação como alguém confiável e acessível”, esclarece.

O protagonismo é outro aspecto mencionado por Rodrigo para ter sucesso nesse caminho. “Crescimento sem protagonismo é sorte, e ela não se sustenta no longo prazo. Na EXEC, nossa metodologia de avaliação de potencial parte de três pilares: motivação, competências e alinhamento com as necessidades do negócio. E o protagonismo é o elo que conecta esses três pontos. Quem toma a

frente da própria trajetória busca feedbacks, entende seus gaps, desenha planos de ação, estuda e se posiciona de forma clara, consciente e alinhada ao contexto. Isso não é vaidade, mas sim posicionamento”, ressalta.

Atualmente, a capacidade de adaptabilidade, aprendizado, experimentação e agilidade no aprender são competências essenciais para as lideranças nos mundos de hoje.

Influência da cultura organizacional

O sócio da EXEC destaca que um dos maiores diferenciais para a promoção é o alinhamento entre o profissional e a cultura da empresa. “Um ambiente com baixo nível de meritocracia através de dados pode não ser o terreno certo para quem tem um perfil dirigido por métricas. Se o ambiente valoriza mais o relacionamento interpessoal e você acha que consegue se adaptar, siga em frente. Mas tenha clareza das regras do jogo e dos caminhos para tomar suas próprias decisões e ser protagonista da sua carreira”, aconselha.

O que fazer para ir atrás da promoção?

Para o profissional que está frustrado com a falta de promoção na empresa, Rodrigo Magalhães lista alguns conselhos valiosos a seguir:

- Mapeie possibilidades internas. Identifique se há mo-

vimentos laterais, projetos ou squads que podem abrir portas;

- Busque um “patrocinador”. Alguém com poder e influência, que reconheça seu valor e te apoie;
- Construa um plano de carreira com alternativas. Tenha uma manga planos A, B e C para manter o movimento e a ambição viva;
- Use seus resultados a seu favor dentro e fora da empresa. Saber vender seu impacto em entrevistas de emprego é valioso;
- Reavalie o contexto. Faça perguntas a si mesmo como: a cultura da empresa valoriza promoções? Há clareza nos critérios para isso?

Cuide da sua energia e narrativa. Sua frustração é legítima. Porém, o que você fizer com ela definirá o próximo passo. Aproveite o momento para se reinventar.

A competição no mundo corporativo nunca foi tão acirrada. As disputas por cargos de liderança são verdadeiros duelos de Titãs. Por isso, Magalhães aconselha: se diferencie da multidão, se torne valioso, estimule que os tomadores de decisão falem sobre você e cuide da sua saúde psicológica de forma preventiva. Não é uma receita de bolo, mas pode ajudar o profissional a chegar lá!