

Mercado de trabalho demanda atualização

Conhecimento sobre tecnologia é exigido

MATHEUS MÜLLER
DA REDAÇÃO

A recolocação ou ingresso de um profissional no mercado de trabalho do Porto de Santos depende de sua capacitação para as novas estruturas de trabalho, voltadas principalmente à tecnologia da informação, de atualização constante e do domínio do idioma inglês.

O último ponto é crítica

frequente da classe patronal e tido como conhecimento básico para quem deseja atuar no setor, um ambiente internacional.

Os apontamentos foram feitos ontem no 1º Workshop de Empregabilidade do Porto de Santos, promovido pela Companhia Docas do Estado de São Paulo (Codesp) e que contou com um público de



Professor Hélio Hallite destaca que “não existe porto do futuro, pois a automação já é realidade”

aproximadamente 60 pessoas, reunidos no Centro de Treinamento da empresa. O evento teve a participação do Sebrae, do Centro Público de Emprego de Santos e do Lab4D, entre outros.

TRANSIÇÃO

Dividiram o mesmo espaço trabalhadores que atuam no mercado e aqueles que buscam uma recolocação ou a primeira oportunidade. De imediato, os presentes demonstraram algo muito mencionado em todos os momentos: a vontade de buscar conhecimento.

O professor Hélio Hallite, do Centro de Excelência Portuária de Santos (Cenep), palestrou sobre tecnologias e inovações portuárias. O tema gera comoção entre os profissionais devido ao temor sobre a perda de mercado para a automação.

Segundo o especialista, os profissionais precisam en-

tender para onde o setor caminha e voltar suas energias em busca desse tipo de aprendizado. No caso, a tecnologia da informação (TI) tende a se destacar. “Haverá uma grande transição do trabalho portuário analógico (braçal) para algo estritamente voltado ao planejamento, organização e coordenação usando ferramentas de TI. Isso é definitivo”.

Em quanto tempo os profissionais devem se preparar? Hallite diz já ter passado a hora. “O relógio está correndo. Não existe porto do futuro, pois a automação já é realidade. Houve um retardamento no Brasil, as pessoas pensam que a mudança não virá ou que não serão afetados pela transição. Todos (os que pensam assim) serão atropelados”.

O professor diz que a resistência de trabalhadores e a burocracia do País têm atrasado esse processo.

Segundo o estivador Luiz Fabiano da Silva, a mudança para um porto mais automatizado é positiva. Porém, ele destaca que falta dar maior exposição ao tema e como deve ocorrer essa transição. Falta comunicação para o entendimento da classe trabalhista, diz.

MUDANÇA DE VISÃO

No workshop, o presidente da Associação Nacional de Trabalhadores Portuários, Alexandre Campos, disse que é fundamental explorar e difundir os temas do evento entre os profissionais. “A nossa cabeça não está aberta para as mudanças”.

Campos entende que o trabalhador tem medo de perder o emprego e evita o assunto. “Eu mesmo abri a cabeça aqui. A nossa visão era de que o trabalhador portuário passaria os ensinamentos ao filho, mas temos que mudar esse olhar”.

ORIENTAÇÃO

Entre as orientações dadas no workshop, como a busca por conhecimento e a necessidade de se capacitar em áreas em expansão no Porto, como a de tecnologia da informação, o consultor da Associação Brasileira de Recursos Humanos da Baixada Santista, Djalma Moraes, destaca que os profissionais necessários ao Porto são aqueles que “pensam, tomam decisões, iniciativas, resolvem problemas e criam mais competências”. Ele diz que há vagas de trabalho no cais santista e “o ser humano estará sempre acima de qualquer equipamento.

O que importa é o olhar dessa pessoa e como se preparou”. Para ele, os que estão chegando para ocupar a vaga dos que estão encerrando suas atividades vão ter que operar em um nível diferenciado para ter eficiência maior e isso devido à automação.

NÃO FAÇA

A postura que o profissional deve ter durante a entrevista de emprego foi abordada pelo Ronaldo Ferreira Silva, do Centro Público do Emprego de Santos. Ele divulgou os cinco principais motivos de desclassificação dos candidatos, com base em pesquisa realizada junto aos contratantes.

Atraso à entrevista: elimina 100% dos candidatos

Ingratidão: criticar o antigo empregador resulta em 88% de desclassificações.

Autoconhecimento: não responder sobre defeitos e qualidades elimina 84%.

Conhecimento de área: mentir sobre competências, ensino, por exemplo, gera eliminação de 76%

Se vangloriar: candidatos arrogantes e prepotentes são desconsiderados por 72% dos contratantes.

CARLOS NOGUEIRA