

Guia Tendências

diariodopara jornaldiariodopara jornaldiariodopara



Mercado tem vagas e desafios

O ano de 2023 fecha com muitas vagas criadas, em especial no Pará. A expectativa é de mais empregos em 2024, porém é preciso entender os desafios e exigências de um mundo em transformação.

Páginas 2 a 17

OFERECIMENTO:



Hydro

Indústrias que fazem a diferença



Fique por dentro do mercado de trabalho: acesse o QR Code!



Empregos em alta no Pará

ESTADO É UM MAR DE OPORTUNIDADES

CINTIA MAGNO

As recentes projeções realizadas pela indústria paraense apontam um cenário de boas oportunidades para a geração de empregos formais. De acordo com o Mapa do Trabalho Industrial 2022-2025, estudo desenvolvido pelo Observatório Nacional da Indústria, o Pará precisará de mais de 162 mil pessoas qualificadas em ocupações industriais até 2025, demanda que deverá aquecer o mercado de trabalho fora da capital paraense, onde está boa parte das vagas geradas pelo setor no Estado.

Reflexo do processo de retomada da economia brasileira e do volume de investimentos executados tanto pela iniciativa privada, quanto pelos Governos Federal e Estadual, o Estado do Pará vivencia uma dinâmica de crescimento na geração de empregos formais em ambos os marcos setores econômicos. Dados do Departamento Inter-sindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese-PA) apontam que, entre janeiro e agosto deste ano, foram gerados mais de 42.300 postos de trabalhos formais no Pará, volume que contou com uma participação importante do setor da indústria.

“Estamos falando da indús-

“A indústria local é muito ativa e tem muitas oportunidades para quem quer se desenvolver e crescer”.

Membro da ABRH-PA
Sandra Freitas

tria paraense que atualmente é terceiro setor no Estado que mais gera empregos formais, são 7700 postos de trabalhos, quase 20,00% de todos os empregos gerados em solo paraense até agora”, revela o titular da Secretaria de Assistência Social, Trabalho, Emprego e Renda (Seaster), Inocencio Gasparim. “A Indústria paraense está aquecida, primeiro pela melhoria na logística, estrutura e demais ações geridas pelo Governo do Estado, que propiciam um melhor ambiente e segurança para o Setor e ressaltado, ainda, a própria previsão da Indústria no Pará (dados da Fiepa) que apontam cerca de R\$ 55 bilhões em investimentos no Estado até 2027. Recentemente o Setor da Mineração anunciou cerca de R\$ 17 bilhões em investimentos na região, portanto, por todos estes dados, espera-se para nosso Esta-

do mais desenvolvimento, emprego e renda”.

INTERIOR

Ainda com base nos dados da empregabilidade no Pará, o secretário reforça que a maior parte das contratações tem se concentrado fora da capital e da Região Metropolitana de Belém. “Atualmente Canaã dos Carajás, Parauapebas e Marabá são respectivamente 2º, 3º e 4º municípios que mais geraram postos de trabalhos até aqui, mais de 70% [dos municípios] no Pará estão com saldos positivos de empregos formais”, apresenta Inocencio Gasparim.

MAR

Diante do impacto direto do bom momento vivenciado pelos setores econômicos na geração de empregos, as perspectivas de colocação profissional se ampliam para quem tem interesse em atuar em uma das ocupações demandadas pela indústria paraense. Membro da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-PA), Sandra Freitas considera que, no atual cenário, o Pará é um ‘mar de oportunidades’ para quem está em busca de um emprego. “A indústria local é muito ativa e tem muitas oportunidades para quem quer se desenvolver e crescer”.



Sandra Freitas: vagas estão em operações localizadas fora das capitais FOTO: DIVULGAÇÃO

Sandra avalia que as oportunidades estão em toda a indústria da região, que tem maior procura pelas formações técnicas/especializadas. Mas é preciso considerar em que localidades está o maior volume de vagas. “As vagas estão concentradas em sua maior par-

te nas operações, que estão fora das capitais, e é onde os negócios mais crescem em termos de tamanho. É claro que os escritórios corporativos têm seu crescimento, porém em uma escala menor”.

CENÁRIO

Para quem já está em preparação para atuar na área da indústria, o cenário sinaliza uma perspectiva de boas oportunidades. O coordenador do curso técnico em Mineração do Instituto Federal do Pará (IFPA), João Paulo Almeida, destaca que o curso possibilita um variado leque de atuação profissional. “A gente tem um mercado bem diversificado e o técnico em mineração tem uma gama de atuação muito grande. Ele é um profissional que, apesar de ter uma formação de nível médio, ele interage dentro de três grandes áreas, a de geologia, de engenharia de minas e a de engenharia química”, destaca. “O técnico em mineração pode atuar na pesquisa mineral; pode trabalhar junto com a equipe de geologia, em mapeamentos, sondagem; pode trabalhar na mina, na lavra, com o engenheiro de minas, onde ele vai atuar na parte do processo de mineração, controle de qualidade; ou na área de engenharia de produção para otimizar o processo, então, eles têm uma ampla gama de opções”.



Grande parte das vagas da Hydro está localizada em Barcarena e Paragominas

Com mais de 115 anos de história, a Hydro é um bom exemplo de como a indústria vem contribuindo com uma considerável parcela das oportunidades geradas no Pará, sobretudo nas regiões para além da capital. Hoje, a empresa conta com cerca de 31 mil empregados e empregadas em 40 países, incluindo o Brasil e, no âmbito regional, o Estado do Pará.

A consultora sênior de Recursos Humanos da Hydro, Adriana Lobo, destaca que a empresa está presente em toda a cadeia de valor do alumínio, desde a energia até a mineração de bauxita e refino de alumina, alumínio primário, extrusões e reciclagem. “No Brasil, atuamos desde 1970, e, atualmente, contamos com 10 unidades no país, entre plantas e escritórios. Com isso, geramos mais de 15 mil empregos diretos e indiretos”, pontua. “Apoiar o desenvolvimento local é um compromisso da empresa. Por isso, nossos esforços são voltados para gerar, cada vez mais, oportunidades nas regiões onde atuamos”. Adriana destaca que, do total de funcionários, aproximadamente 80%



Adriana Lobo: do total de funcionários, cerca de 80% são paraenses

FOTO: DIVULGAÇÃO

do efetivo da Hydro é natural do Estado do Pará, sendo que grande parte dessas vagas estão localizadas nas unidades em Barcarena e Paragominas, onde estão as plantas da empresa integrada de alumínio e energia. Somente neste ano, a Hydro contratou cerca de 730 profissionais no Pará. “A Hydro abre oportunidades, frequentemente, para vários perfis. Temos vagas que vão desde os profissionais jovens, que ainda procuram seu primeiro emprego, até especialistas com ampla experiência. A companhia investe no desenvolvimento de novos talentos e conta com três programas: Talento Infinito (voltado para os estagiários e estagiárias),

Jovem Talento (aprendizes) e Viva o Seu Talento (trainees)”. Justamente por se tratar de uma indústria, grande parte das oportunidades criadas pela Hydro está direcionada para as áreas técnicas e, diante disso, a empresa busca atuar em parceria com instituições de ensino voltadas para treinamentos técnicos para promover cursos para moradores dos municípios onde atua. O objetivo é conseguir ampliar o leque de profissionais capacitados para atuar na empresa, estimular a geração de empregos e fortalecer a contratação de mão-de-obra local. “Recentemente, a Hydro promoveu o Programa Operacional, projeto em parceria com a Rede Todos

pelo Trabalho, que ofereceu cursos profissionalizantes do Senai na área industrial e certificou 84 mulheres nas áreas de Mecânica, Eletricista Industrial e Operação de Processos Químicos, em Barcarena”, destaca Adriana Lobo. “Das participantes, 25 delas já estão trabalhando nas companhias. Outra edição já está em andamento em Paragominas, com 25 vagas para o curso de Eletricista de Manutenção Industrial e outras 25 vagas para o curso de Mecânico de Manutenção Industrial. Essa capacitação está em linha com a política de diversidade e equidade de gênero, prioridade para a companhia”.

ESTRATÉGIA

Outra preocupação da companhia é a inserção das pautas ESG em sua estratégia de atuação. “A companhia acredita que a Sustentabilidade precisa efetivamente fazer parte do propósito e dos valores da companhia. Nesse contexto, também é crescente a demanda por profissionais ligados às áreas de Sustentabilidade e Meio Ambiente”, aponta. “O profissional que tem interesse em trabalhar na Hydro precisa estar alinhado aos nossos valores. Por isso, além da competência técnica, observamos com muita atenção características e habilidades comportamentais. Esperamos que as pessoas que trabalham na empresa sejam colaborativas, proativas,

“Apoiar o desenvolvimento local é um compromisso da empresa. Por isso, nossos esforços são voltados para gerar, cada vez mais, oportunidades nas regiões onde atuamos”.

Consultora sênior da Hydro
Adriana Lobo

que tenham coragem para assumir o protagonismo em suas ações, saibam trabalhar em equipe e tenham empatia com seus colegas de trabalho”. Além dessas, outras características fundamentais apontadas pela Consultora Sênior de Recursos Humanos da Hydro são o respeito à diversidade e o compromisso com a sustentabilidade. “O profissional deve estar aberto a crescer e se aprimorar, pois a Hydro também investe em formações e treinamentos para que seus empregados possam desenvolver ainda mais suas habilidades técnicas”.



Qualificação é importante

MÃO DE OBRA ESPECIALIZADA É EXIGÊNCIA

CINTIA MAGNO

Diante de um mercado de trabalho que segue aquecido, com o Estado do Pará apresentando saldo positivo na geração de empregos, é preciso que os profissionais se mantenham qualificados e treinados para assumir as oportunidades que podem vir a surgir. Da mesma forma, quem já está empregado não pode perder de vista as constantes mudanças ocorridas nos mais variados campos profissionais. Para que o profissional consiga manter um diferencial competitivo, qualificação e aperfeiçoamento são fundamentais.

Para o presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-PA), Junior Lopes, a busca pelo desenvolvimento e aprimoramento de competências pode se dar pelos mais variados meios, seja através de um curso de graduação, de pós-graduação, de um curso técnico ou mesmo através do aprendizado de uma língua estrangeira. Em cada um dos casos, o processo possibilita que o profissional expanda os seus horizontes. “Quando o profissional vai fazer um curso, ele conhece novas pessoas e aumenta a sua rede de relacionamento. Além disso, dentro do ambiente corporativo essa pessoa que busca se atualizar

constantemente é vista pelas lideranças e pela área de gestão de pessoas como um profissional que está buscando melhorar as suas competências e as suas habilidades para que possa aplicar dentro do ambiente de trabalho. Isso é muito positivo e, às vezes, é até exigido para quem quer ter uma progressão na carreira”.

Nesse sentido, o especialista destaca que a busca por desenvolvimento é fundamental tanto para quem está à procura do primeiro emprego, quanto para quem almeja uma recolocação ou mesmo para quem já está trabalhando. “O mercado, hoje, é muito rápido. Para quem está no ambiente de trabalho, por exemplo, pode surgir uma nova legislação, alguma nova conduta dentro da empresa, então, isso exige do profissional uma atualização constante”, considera Junior Lopes. “Além disso, a concorrência também é grande, então, para você ter um diferencial dentro do ambiente de trabalho, o aperfeiçoamento das competências é necessário”.

DIFERENCIAL

Quando o profissional se mantém alinhado com as exigências que a sua função demanda, até mesmo a sua empregabilidade aumenta, já que essa qualificação passa a ser vista como um diferencial competitivo. “Um profissional atu-



Senai possui um portfólio extenso de cursos no Estado, em mais de 20 grandes áreas da indústria

FOTO: DIVULGAÇÃO

alizado, um profissional que está constantemente buscando se desenvolver apresenta um conjunto de características que vai fazer com que ele saia na frente da concorrência”, avalia Junior. “Se ele está conectado, se atualizando e atento ao que acontece, quando vai fazer uma entrevista ou quando surge uma nova vaga dentro da empresa, a empresa vai analisar que aquele profissional tem competência e habilidades que vão atender àquela possível vaga. Então, ele aumenta as possibilidades de ser um profissional demandado pelo mercado”.

CICLOS

Frente a um mercado que vivencia um cenário de expansão da atuação de grandes em-

presas da indústria no Estado, com o surgimento de startups e a chegada de novos equipamentos e ferramentas inovadoras, é natural considerar que a demanda por profissionais também siga em expansão. Porém, a diretora da Gestor Consultoria, Nara d'Oliveira, alerta que a necessidade é cada vez maior por uma mão de obra especializada. “A qualificação é extremamente importante porque, por exemplo, hoje um operador não opera mais máquinas manualmente, ele opera em um painel de controle. Esse profissional opera uma máquina que não é brasileira, que tem uma especificação que não está escrita em português e que foi desenhada para aquela indústria.

Então, mesmo para funções de níveis operacionais, a demanda por qualificação é grande”.

Se o próprio mercado muda constantemente, a gestora avalia que, naturalmente, a demanda por profissionais que atendam às novas exigências também. “Em todos os segmentos, de todas as áreas, os ciclos das inovações são muito curtos, então, hoje você tem ferramentas e tem um modo de atuação em função das mudanças sociais que te exige, como profissional, outras habilidades”, considera Nara. “Então, você tem que estar constantemente se atualizando, não só para conseguir uma nova posição no mercado, mas como para manter-se na sua empresa”.

Dominar uma nova língua é uma forma de expandir uma oportunidade futura

Com uma demanda premente por profissionais na área da indústria, sobretudo no setor produtivo, o diretor regional do Senai Pará e superintendente do Sesi Pará, Dário Lemos, reforça que a qualificação profissional precisa ser continuada. “Essa capacitação deve ser constante, tendo em vista que as inovações tecnológicas no segmento industrial ocorrem de maneira veloz e as ocupações também passam por transformações. O profissional que trabalha na indústria precisa ser um profissional inquieto no que diz respeito à busca pelo aprimoramento de suas habilidades para crescer na carreira escolhida”. Presente nas cinco regiões do Estado, o Senai disponibiliza uma ampla gama de cursos de qualificação para quem deseja atuar no setor industrial. No Pará, a entidade mantém atuação fixa nos municípios de Altamira, Barcarena, Bragança, Belém, Castanhal, Canaã dos Carajás, Juruti, Marabá, Paragominas, Parauapebas, Santarém e São Miguel do Guamá, além de possuir 15 unidades móveis. Com essa estrutura, em 2022 o Senai pôde estar presente em 142 dos 144 municípios do Estado. “O Senai possui um portfólio extenso de cursos em mais de 20 grandes áreas da indústria, como, por exemplo, Mineração, Metalmeccânica, Construção Civil, Automação Industrial, Tecnologia da Informação, entre outros.



Rodrigo Lopes, internacionalista e estudante de Jornalismo, tem se dedicado a aprender Mandarim

FOTO: DIVULGAÇÃO

Os cursos ocorrem de maneira presencial e a distância, nas modalidades Iniciação Profissional, Aperfeiçoamento, Qualificação, Aprendizagem Industrial e de Nível Técnico”, explica. “A principal demanda é para o setor da Construção Civil, que precisará qualificar, em quatro anos, mais de 30 mil pessoas no Estado. Outros setores que se destacam pela alta demanda são os de Metalmeccânica, Logística e Transporte, Alimentos e Bebidas, Eletroeletrônica, Madeira e Móveis, Automotiva, Telecomunicações e Tecnologia da Informação”. Independente da área escolhida, a empregabilidade dos profissionais que buscam os cursos de qualificação e aperfeiçoamento costuma melhorar bastante. “A

pesquisa de egressos, realizada anualmente pelo Senai no Brasil, aponta que três em cada quatro ex-alunos estão empregados em até um ano de conclusão, sendo 74% no mercado formal e 51,4% na área em que se formaram”, destaca Dário Lemos. “No Pará, o número é ainda melhor: 91,2% dos egressos dos cursos técnicos do Senai estão inseridos no mercado de trabalho. Este dado comprova a importância da aproximação com o setor industrial na definição dos cursos e na incorporação das tecnologias”.

IDIOMAS

Dentro da busca por qualificação, o profissional que alcança o domínio de uma língua estrangeira também se destaca. A coordenadora dos Cursos Livres de Línguas Estrangeiras (CLLE)

do Instituto de Letras e Comunicação (ILC) da Universidade Federal do Pará (UFPA), Rosana Assef Faciola, considera que todo aluno que busca aprender uma língua estrangeira apresenta um grande diferencial e uma vantagem competitiva no mercado de trabalho. Mesmo no ambiente acadêmico, ela ressalta que a maioria da produção científica existente é reproduzida em inglês, portanto, mesmo o aluno que busca se qualificar na sua área específica de formação também é beneficiado pelo domínio da língua estrangeira. “Hoje, o inglês e o espanhol são dominantes, principalmente o inglês. Dominar o inglês é uma habilidade importante para você conseguir uma melhor vaga no mercado

de trabalho e até para empregos no exterior, em multinacionais. Então, falar inglês expande possibilidades profissionais e opções de emprego”.

A preparação para o domínio de uma língua estrangeira como forma de expandir as oportunidades futuras é o caminho seguido pelo internacionalista e estudante de Jornalismo, Rodrigo Lopes, 28 anos, que decidiu estudar Mandarim, língua oficial da República Popular da China. “O estudo do Mandarim surgiu da minha paixão por culturas diversas e meu interesse em aprofundar meu conhecimento em Relações Internacionais e sobre a cultura chinesa. Além disso, reconheci a crescente importância da China no cenário global, o que me motivou a aprender sua língua para melhor compreender e me comunicar em futuras interações acadêmicas e de negócios”. O jovem não tem dúvidas de que o domínio de uma língua estrangeira é um diferencial significativo no mercado de trabalho. “A capacidade de se comunicar em um idioma além do nativo facilita a negociação, construção de parcerias e a compreensão de nuances culturais, tornando-se um ativo valioso para quem busca uma carreira nessa área. Além disso, a língua é uma porta de entrada para explorar novos mercados e oportunidades em um mundo globalizado”.



Em busca de crescimento PESSOAL E PROFISSIONAL NO TRABALHO

CINTIA MAGNO

Nascidos entre 1995 até 2010, os jovens que compõem a chamada Geração Z estão, hoje, ingressando no mercado de trabalho e carregam consigo uma característica influenciada pelo contato nativo com a tecnologia e que pode ser muito útil, a agilidade na resolução de problemas. Em meio à busca por uma colocação, esses novos profissionais também precisam se manter atentos às oportunidades que o mercado de trabalho reserva, e que não são poucas.

Quando se analisam as características que envolvem a Geração Z, uma em especial se destaca. Eles já nasceram em meio à tecnologia e desconhecem um mundo sem ela. Em diferentes aspectos, essa experiência influencia a forma como esses jovens profissionais veem o mercado de trabalho e o que eles têm a oferecer para ele também.

A professora da área de recursos humanos e associada da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), Elaine Grecchi, destaca que os profissionais dessa geração, que hoje têm entre 18 e 24 anos, possuem características bem diferentes da geração que os antecedeu, a Geração Y, que não é nativa digital. “A Ge-

“A Geração Z busca a felicidade no ambiente de trabalho. Eles querem fazer parte de equipes, eles buscam esse relacionamento pessoal”.

Professora e membro da ABRH
Elaine Grecchi

ração Z busca no mercado de trabalho ambientes altamente tecnológicos, que possam facilitar a solução de problemas, onde eles tenham feedbacks constantes para o desenvolvimento pessoal e profissional”.

Exatamente por isso, a professora aponta que a Geração Z costuma buscar oportunidades em empresas de médio e grande porte, onde estão profissionais mais experientes e que podem lhes dar feedbacks que sejam construtivos para a sua carreira. “Eles também buscam empresas com as quais tenham um alinhamento de propósito, de missão. Geralmente, eles são jovens muito engajados, que buscam ter esse atendimento de alinhamento de valores para que sejam mais felizes no ambiente de trabalho”, considera. “As gerações anteriores até aceita-

vam, em algum momento, não estarem tão felizes no ambiente de trabalho, mas ter uma segurança no emprego. Já a Geração Z é uma geração que busca a felicidade no ambiente de trabalho. Eles querem fazer parte de equipes, eles buscam esse relacionamento pessoal porque eles já vivem muito o relacionamento digital em alguns ambientes”.

QUALIFICAÇÃO

Não só de trocas de experiências, mas também a possibilidade de crescimento pessoal e profissional, portanto, são valores caros à nova geração de profissionais que chega ao mercado. E a boa notícia é que existem oportunidades de ingresso que envolvem essas duas experiências no mercado. A gerente de Recursos Humanos da Hydro, Rafaela Nobrega, lembra que a empresa líder em alumínio e energia frequentemente abre vagas para jovens profissionais e, mais do que isso, oportuniza o desenvolvimento deles. “Acreditamos que captar e desenvolver novos talentos é essencial para a sustentabilidade do negócio e da sociedade”, aponta. “Além de atrair jovens profissionais, investimos na sua qualificação, pois acreditamos que, no início de carreira, é essencial o acompanhamento e desenvolvimento desses jovens”.



Elaine Grecchi explica que a Geração Z é bem diferente da Geração Y

FOTO: DIVULGAÇÃO

Nesse sentido, Rafaela explica que os jovens profissionais que ingressam na Hydro passam por treinamentos e tutoria de mentores por cerca de dois anos para que, após o fim dos programas, eles possam estar prontos para galgar novos passos em suas carreiras. “Os nossos programas de entrada buscam jovens profissionais e entendemos que estas pessoas estão apostando na empresa e, por isso, a Hydro também deve apostar em seu desenvolvimento”, aponta a gerente de Recursos Humanos. “Seja no ‘Jovem Talento’, voltado para jovens

aprendizes de 18 a 22 anos, ou nos programas de estágio ‘Talento Infinito’ e de trainee ‘Viva Seu Talento’, buscamos oferecer oportunidades de aprendizado a esses profissionais, desde o processo seletivo. Os selecionados, durante todo o programa, passam por treinamentos técnicos e comportamentais e no fim temos uma celebração, porque entendemos que, ao final do ciclo, estes profissionais estão prontos para ocupar novas posições com desafios maiores na empresa ou com parceiros do mercado”.



Busca por novas experiências e desafios ajudam a crescer na carreira

A imersão em sua área de atuação através do programa trainee foi justamente o ponto de partida da atuação profissional da Giselle Magalhães, hoje Engenheira Sênior de Projetos da Hydro Alunorte. “Passei por várias áreas no processo técnico, na operação e produção ao longo do período de 11 anos, até 2022. Ano passado, eu busquei novas experiências e desafios na minha carreira. Passei um ano fora e retornei através de um processo seletivo para a empresa”, conta. “Fui muito bem acolhida, aliás reacolhida, afinal, aqui me sinto em casa, porque sei que o cuidado com as pessoas é um dos valores que está presente todos os dias”. Para que conquistasse a colocação que a permite atuar como líder, desenvolvendo atividades de acompanhamento de todas as fases do projeto: desde o nascimento, desenvolvimento até a entrega do mesmo para a área cliente, Giselle pôde desenvolver a sua carreira passando por várias áreas importantes do processo desenvolvido pela Hydro. “Me sinto privilegiada ao longo de todo esse tempo de ter a oportunidade de crescer aqui dentro, todos os dias aprendo e desenvolvo outras pessoas. Sai da Universidade e aqui comecei minha vida profissional. Me sinto orgulhosa todos os dias das oportunidades que tive na empresa. Olho para trás e vejo o quanto evolui como pessoa e como profissional”.



Giselle Magalhães deu seu passo inicial em um programa trainee

FOTO: DIVULGAÇÃO

“Os nossos programas de entrada buscam jovens profissionais e entendemos que estas pessoas estão apostando na empresa e, por isso, a Hydro também deve apostar em seu desenvolvimento”.

Gerente de RH da Hydro
Rafaella Nobrega

“Me sinto privilegiada ao longo de todo esse tempo de ter a oportunidade de crescer aqui dentro, todos os dias aprendo e desenvolvo outras pessoas. Sai da Universidade e aqui comecei minha vida profissional”.

Engenheira de Projetos da Hydro
Giselle Magalhães



Rafaella Nobrega lembra que a Hydro abre vagas com frequência

FOTO: DIVULGAÇÃO

PARA ENTENDER

PROGRAMAS

- A Hydro possui diferentes programas de ingresso voltados para os jovens profissionais. O programa 'Jovem Talento' é voltado para jovens aprendizes de 18 a 22 anos; já o programa 'Talentos Infinitos' é destinado ao ingresso na área de estágios e o 'Viva Seu Talento' é o programa trainee.
- O 'Talentos Infinitos' foi vencedor na categoria Empresa Inovadora - Grande Empresa, na etapa regional do Prêmio IEL, promovido pelo Instituto Euvaldo Lodi (IEL), em 2023. A premiação reconhece as melhores práticas de estágios desenvolvidas por empresas e instituições de ensino, no Pará.
- O 'Viva Seu Talento' oferece as ferramentas para a imersão dos trainees em sua área de atuação; mentoria com um plano de

desenvolvimento de habilidades: Comunicação, desenvolvimento de projetos, comportamento e outros treinamentos técnicos.

- Os jovens que tiverem interesse em trabalhar na Hydro devem ficar atentos ao site e às redes sociais da empresa, para saber quando e como se inscrever nos programas disponíveis.

HYDRO

- A Hydro é uma empresa global líder em alumínio e energia e está presente em 40 países, com mais de 30 mil empregados e mais de 100 anos de atuação. No Brasil, atua em toda a cadeia de valor do alumínio, além da geração e comercialização de energia renovável. A maior parte das operações da empresa está no Pará, onde gera cerca de seis mil postos de trabalho diretos e indiretos.



Mostre-se ao mercado!

ESPECIALISTAS DÃO DICAS PRECIOSAS

CINTIA MAGNO

Em muitos casos, o currículo é o responsável por estabelecer o primeiro contato entre candidatos e recrutadores e, não à toa, demanda uma atenção especial de quem está em busca de uma oportunidade de emprego. Mas, quando o objetivo é se destacar frente ao mercado de trabalho, não apenas um currículo bem elaborado é suficiente, é preciso também que candidatos e candidatas estejam antenados às novas tendências, mantenham uma presença saudável no ambiente virtual e, claro, busquem construir e manter uma boa rede de relacionamentos.

Encarado como um 'cartão de visitas' do pleiteante a uma vaga de emprego, o currículo precisa conter algumas informações básicas e que demonstrem que aquele candidato está alinhado ao que o recrutador está procurando. Entre as dicas que podem ajudar o profissional a elaborar um bom currículo, a gerente de Recursos Humanos da Hydro, Pamela Seabra, destaca que a primeira é que os candidatos sejam verdadeiros nas informações inseridas no documento. "O currículo deve retratar as experiências vividas, porque, após a triagem dos currículos, estes

candidatos passam por etapas com RH, que vai avaliar questões comportamentais, e com gestor técnico, que vai perceber se a pessoa tem as capacidades relatadas no currículo", reforça, ao apontar outras orientações básicas. "A quantidade de páginas vai depender das experiências profissionais do candidato. Não precisa incluir foto e pode ser em formato simples, o mais importante são as informações. É importante que a redação seja bem-feita, com português correto".

DIVISÃO

Tendo isso em mente, Pamela orienta que, sobre a organização, o ideal é dividir o currículo em algumas partes principais. Na primeira delas, o candidato deve informar os dados pessoais e de contato, com telefone, e-mail e telefone de recado, além da localidade onde mora.

"Na segunda parte, de forma resumida, em cerca de duas linhas, os objetivos da pessoa para sua carreira e uma breve apresentação sobre sua experiência. Também deve ser incluída a escolaridade, todas as suas formações: ensino médio, superior, cursos de formação", segue. "Na terceira parte, as experiências profissionais, contemplando todas as empresas que trabalhou, mês e ano de entrada e saída



Pamela Seabra explica que o candidato deve ter boa comunicação e ser atinado com as novidades do mercado FOTO: DIVULGAÇÃO

da empresa e as responsabilidades e atividades de cada cargo. Na quarta parte são informações gerais, como: disponibilidade de deslocamento para outras cidades ou Estados, se a pessoa tiver participado de ações de voluntariado".

Além da organização e estruturação do documento, Pamela reforça que é importante que o candidato envie o seu currículo para vagas que estejam adequadas às suas com-

petências e experiências. No caso da Hydro, além das competências técnicas, a capacidade de se comunicar é um diferencial muito valorizado. "Uma boa comunicação permeia diversas capacidades e valores da empresa, como Colaboração e Cuidado. A forma como a pessoa se expressa ajuda a prender a atenção do recrutador, principalmente quando a pessoa consegue trazer de forma emba-

"A quantidade de páginas vai depender das experiências profissionais. Não precisa incluir foto e pode ser em formato simples, É importante que a redação seja bem-feita, com português correto"

Gerente de RH da Hydro
Pamela Seabra

sada suas experiências e vivências", aponta. "Outro ponto importante é a busca pela inovação, que tenha um perfil de se manter atualizado, que goste de fazer a diferença com seu trabalho".

SUSTENTABILIDADE

Também a preocupação com a sustentabilidade é essencial. "O profissional deve pensar em como pode contribuir para as metas da empresa dentro de sua área. A curiosidade também é essencial, queremos uma pessoa que esteja antenada nas novidades do mercado e que navegue em diferentes assuntos", continua a gerente de Recursos Humanos da Hydro.

Guia Tendências

Rede social ajuda a construir conexões, mas lembre-se: use sempre com cuidado

A busca por oportunidades como essa é o passo seguinte a esse processo de preparação e elaboração do currículo. Nesse caminho, o ambiente virtual se configura como um espaço também de estabelecimento de relacionamentos profissionais, a exemplo do LinkedIn, rede social focada no relacionamento profissional e que costuma reunir a oferta de vagas de emprego em diferentes segmentos do mercado. Para a diretora da Associação Brasileira de Recursos Humanos do Estado do Pará (ABRH-PA) e CEO da Equality Gestão de Talentos, Anna Padinha, é muito importante que o profissional que esteja em busca de uma colocação no mercado ou até mesmo de uma mudança do seu emprego atual esteja inserido no ambiente virtual, e uma das melhores redes sociais para isso é o LinkedIn. “É no LinkedIn que a gente tem acesso a várias empresas, a vários profissionais. Então, essa interação, as postagens, as atividades que se desenvolvem dentro do LinkedIn geram muita visibilidade e se o profissional inserir o seu currículo, melhor”. Nesse sentido, Anna aponta que o candidato ou candidata deve alimentar o seu perfil na rede social não apenas informando a sua profissão, mas também,



Anna Padinha, diretora da ABRH-PA: tenha bom senso e evite temas polêmicos ou criticar colegas e sua ex-empresa FOTO: DIVULGAÇÃO



Arthur Jansen, gestor de RH: networking é uma estratégia fundamental
FOTO: DIVULGAÇÃO

se possível, inserindo o seu currículo, o que proporciona uma maior visibilidade para o profissional. Ela alerta, ainda, que não apenas as pessoas que estão em busca de um emprego podem manter um perfil no LinkedIn, mas também profissionais que já estão inseridos no mercado de trabalho devem fazer o mesmo, já que a rede social possibilita uma troca muito rica e interessante. De todo modo, tanto para o profissional em busca de uma vaga, quanto para o que já está colocado no mercado, vale a máxima de fazer um uso adequado da rede. “O uso do LinkedIn precisa de bom senso, então, deve-se evitar opiniões políticas, trazer temas polêmicos, criticar a empresa anterior que se trabalhou, criticar colegas de trabalho com indiretas. Isso gera uma imagem negativa e faz com que essa pessoa não tenha uma rede de conexão, as pessoas não querem gerar conexões com pessoas que tragam pensamentos negativos, que tragam esse tipo de comportamento porque isso não é bem recebido dentro de um ambiente de trabalho”.

CONEXÕES

As conexões interpessoais, inclusive, são outro ponto de atenção para os profissionais durante a preparação para o mercado de trabalho. O gestor de Recursos Humanos

Arthur Jansen, explica que o chamado ‘networking’ é uma estratégia fundamental para crescimento profissional, transição de carreira, troca de experiências e para conquistar oportunidades profissionais, construindo uma rede de relacionamentos de longo prazo com profissionais de sua área ou até mesmo de outros nichos. “A maior importância dessa estratégia é a reciprocidade, conectar-se com o outro para alcançar grandes resultados”. Dentro dessa perspectiva, ele aponta que é possível exercitar essa conexão e buscar fazer um networking que seja eficiente. “O networking deve ser natural, é estar atento às oportunidades. A eficiência desta estratégia é a qualidade e não quantidade, manter contato com a sua rede é essencial para cultivar relações mais sólidas, tornando-as mais próximas”, esclarece, ao informar que é possível buscar esse networking também no ambiente virtual. “O networking é mais eficaz pessoalmente, mas o ambiente virtual se torna plural devido ao acesso às redes sociais. Porém, temos que tomar alguns cuidados como: não ser invasivo, evitar assuntos polêmicos, e focar mesmo na busca por relações que possam te agregar e assim fazer com que haja o interesse dessa conexão virtual”.



Mais que vagas de emprego

EMPRESAS APOSTAM NA DIVERSIDADE

CINTIA MAGNO

A adoção de iniciativas que promovam a inclusão, a diversidade e a equidade no mercado de trabalho é uma tendência em crescimento do cenário mundial e que também já exerce seus efeitos no Brasil e, mais especificamente, no Estado do Pará. Cada vez mais as empresas estão atentas à necessidade de se promover um ambiente mais diverso e isso se reflete diretamente no cenário encontrado por esses profissionais quando saem em busca de uma oportunidade.

Para o vice-presidente de Diversidade e Inclusão e sócio da Fesa Group, Jaime Caetano de Almeida, o Brasil vivencia seguramente o melhor momento para discussões sobre diversidade e inclusão no ambiente corporativo, cenário nunca visto no país. Mesmo que, infelizmente, ainda se tenha um percentual pequeno de empresas trabalhando nessa pauta, o que se observa é que esse número é crescente. “No Pará mesmo, nós temos experiências com empresas que vêm fazendo trabalhos importantes nessa direção”.

Jaime considera que, ao longo dos últimos anos, a pauta vem se alargando e a necessidade de se trabalhar iniciativas voltadas à inclusão e equidade vem crescendo impulsionada por diferentes pressões sociais. “Existe

por parte de muitas empresas a intencionalidade, o desejo de se tornarem mais diversas, mais inclusivas e, a partir desse desejo interno, que pode estar combinado com demandas das próprias pessoas que são colaboradoras dentro da empresa, nós temos também pressões sociais, de movimentos sociais, de grandes companhias que estudam o tema e fazem publicações de artigos, ano após ano, mostrando a falta ou a inequidade que nós temos de diversidade nas empresas, no mundo de uma forma geral, mas que no Brasil também é uma realidade”.

Dessa forma, assim como no aspecto ambiental, há a necessidade de um olhar mais cuidadoso em governança no que se refere também às demandas sociais. “No social nós temos uma série de pautas importantes que movimentam os olhares para que nós possamos ver a demografia do Brasil, entender quem é que está excluído do cenário corporativo e que deveria estar fazendo parte dos quadros corporativos”, avalia. “Nós temos a temática de diversidade crescendo muito e a maioria das empresas que começam a trabalhar a diversidade, começam a trabalhar os temas primeiro de gênero, buscando um espaço das mulheres nas empresas; depois vem o tema étnico-racial; depois os temas de pessoas com deficiências; a temática LGBTQIAP+ e, por últi-



Jaime Caetano, vice-presidente de Diversidade e Inclusão e sócio da Fesa Group FOTO: DIVULGAÇÃO

mo, aparece o tema de gerações, a preocupação tanto com a inclusão ou reinclusão no mercado de pessoas 45+, mas também como nós tratamos as novas gerações que estão entrando no mercado e, mais do que isso, como nós tratamos das quatro diferentes gerações que estão ao mesmo tempo convivendo nas empresas”.

BARREIRAS

Priorizada pelas empresas que iniciam esse processo em busca de um ambiente mais diverso e equânime, a temática de gênero não ocupa lugar de destaque à toa. Como reforça a líder da área de Empoderamento Econômico das Mulheres da ONU Mulheres Brasil, Vanessa Sampaio,

ainda hoje existem muitas barreiras no mercado de trabalho que, na verdade, representam a oferta de oportunidades diferentes para homens e mulheres. “As mulheres enfrentam muito mais desafios para se inserirem no mercado de trabalho, permanecerem no mercado de trabalho e se a gente for pensar num ciclo de vida de uma mulher, por exemplo, também de se aposentarem”, ressalta. “Essas barreiras e esses desafios estão super associados a estereótipos de gênero e, no nosso país especificamente, a raça e etnia, que permeiam a divisão sexual do trabalho”.

Vanessa lembra que existe uma divisão sexual do trabalho, no Brasil e no mundo, que naturaliza determinadas funções ou ocupações para mulheres e determinadas funções ou ocupações para homens. Tal fator é determinante para que se veja, por exemplo, uma representação maior no mercado de trabalho de mulheres em determinadas profissões que são estereotipadas como ‘profissões femininas’. Na visão de Vanessa, por si só, esse cenário já gera uma diferenciação de remuneração entre homens e mulheres. “Quando a gente pensa que as mulheres, para entrarem no mercado de trabalho, já sofrem com desafios diferentes do que homens sofrem, isso está ligado a ser mulher, mas também está ligado a raça e etnia”.



Hydro quer aumentar para 25% a presença de mulheres em suas equipes até 2025

No caso da Hydro, o Business Partner de Diversidade e Inclusão Brasil, Demethrius de Oliveira, aponta que a empresa tem capitaneado uma grande mudança cultural em seu ambiente de trabalho para atingir resultados como o de 2022, quando 49% dos empregados contratados pela companhia no Brasil eram pessoas que se identificam com o gênero feminino, percentual que chega a 54% quando se considera apenas o Estado do Pará. “Promover a inserção de mulheres em suas operações de forma sustentável e crescente tem sido o principal compromisso da Hydro em sua estratégia de diversidade”. Com a meta global de aumentar a representação deste público em suas equipes para 25% até 2025, a empresa vem atuando em diferentes frentes para atingir este objetivo e, no Brasil, outros resultados já vêm aparecendo. Em agosto deste ano, por exemplo, a Hydro Bauxita & Alumina alcançou o número de mais de mil mulheres pela primeira vez na história, o que corresponde a 23% de pessoas que se identificam com o gênero feminino dentro das operações de Bauxita & Alumina, sendo que a média da mineração em geral é 17%. “Este é um passo significativo na jornada para fortalecer a representatividade feminina em todas as áreas da empresa, por meio do Programa de Diversidade, Inclusão e Pertencimento, que vem



O Business Partner de Diversidade e Inclusão Brasil, Demethrius de Oliveira FOTO: DIVULGAÇÃO

reforçando o compromisso da Hydro com a igualdade de gênero e com a criação de um ambiente inclusivo para todos os empregados e empregadas”, considera Demethrius. Para continuar avançando na pauta, o Business Partner de Diversidade e Inclusão reforça que a empresa estabeleceu um programa global para lidar com mudanças estruturais e ações necessárias para fomentar um ambiente de trabalho inclusivo. “O Programa de Diversidade, Inclusão e Pertencimento (DIP) reconhece as necessidades de grupos específicos, como gênero, pessoas com deficiência, raças e etnias, pessoas LGBTQIA+, gerações, e promove diversas ações para oferecer um ambiente de trabalho que respeite as diferenças e contribua para o desenvolvimento e maior produtividade baseado em competências

e habilidades”, pontua. “O programa promove mudanças que vão elevar nossa capacidade de atuar de forma criativa e inovadora, a partir do respeito às diferenças que nos tornam únicos e, precisamente por isso, valiosos em nossas maneiras de pensar, enxergar e interagir com o mundo”.

Evolução
Quando concluiu a faculdade de engenharia civil, Luany Monteiro, hoje com 37 anos, lembra que eram poucas as profissionais nesse ramo, sobretudo nos canteiros de obras. Durante um período, Luany chegou a migrar para a área da educação, mas como sempre gostou mesmo de canteiro de obras, decidiu voltar para o setor e abriu uma empresa junto com o seu sócio, à época. Ao longo dos anos, além da atuação técnica, ela precisou encontrar caminhos para superar as barreiras que encontrava pelo simples fato

PARA ENTENDER

INICIATIVAS

● Entre as iniciativas desenvolvidas pela Hydro para a promoção da diversidade e inclusão, estão a abertura de vagas afirmativas; a criação de um programa de trainee voltado especificamente para pessoas que se identificam com o gênero feminino; programas de Estágio e Jovem Aprendiz com, no mínimo, 50% de mulheres entre os selecionados; e capacitação da mão-de-obra feminina nas localidades próximas às suas operações.

PROGRAMA OPERACIONAL PARA MULHERES

● Criado a partir da identificação de uma oportunidade de quebrar o paradigma de que a área industrial não é lugar de mulher, o Programa Operacional para Mulheres da Hydro visa engajar, capacitar e desenvolver pessoas para atuação na área industrial. Em 2022, mais de 80 mulheres do município de Barcarena receberam o certificado de conclusão do programa.

● A Hydro Alunorte, refinaria de alumina, e a Albras, fábrica de alumínio, em parceria com o Senai local, ofereceram cursos de mecânica industrial, eletricitista industrial e operação de processos. Todas as concluintes tiveram a oportunidade de participar de recrutamento para as empresas por meio de um processo seletivo para a Alunorte e Albras e 25 delas já estão trabalhando nas companhias.

PROJETO ESPAÇO DA MULHER

● Oferece suporte a funcionárias gestantes e lactantes, juntamente com instalações sanitárias adequadas nas áreas operacionais. O projeto visa criar um ambiente mais inclusivo e acolhedor, demonstrando o compromisso da empresa com a equidade de gênero.

Fonte: Hydro.

de ser mulher. Em contato com a área da construção civil desde os 13 anos, quando fez o ensino médio aliado à formação técnica em edificações, Luany não deixa de observar uma evolução no mercado de trabalho para as mulheres que atuam no setor. “Hoje eu vejo que tem muito mais mulheres

nesse mercado, inclusive tem empresas grandes que fazem programas exclusivos para a contratação de mulheres. Isso é muito importante porque apesar de ter uma procura maior das mulheres pelos cursos de engenharia, as vagas no mercado de trabalho para as mulheres ainda são bem inferiores”.



A Inteligência Artificial já PROVOCA MUDANÇAS NO MERCADO

CINTIA MAGNO

Ganhando cada vez mais utilidade no dia a dia da vida moderna, a Inteligência Artificial (IA) também já promove importantes transformações no mercado de trabalho, apontando novos rumos e perspectivas para o futuro do emprego. Mais do que uma tendência, a tecnologia ligada à IA já é uma realidade em áreas operacionais na indústria paraense.

Com estudos voltados para a área da IA e Internet das Coisas (IoT), o professor da Faculdade de Engenharia da Computação e Telecomunicações do Instituto de Tecnologia da Universidade Federal do Pará (UFPA), Eduardo Cerqueira, considera que a Inteligência Artificial já está presente em vários setores do mercado de trabalho hoje, ainda que não em todos. E a tendência é que essa presença se intensifique ainda mais nos futuro próximo.

“Na área da saúde vários equipamentos médicos já têm IA embutido, na área das finanças já tem IA para recomendação, análise de crédito, definição de perfil; a IA também já está na área da logística, em definição de rotas; já está, por exemplo, na educação, onde já se tem sistemas baseados em IA que ajudam o aluno a ser mais eficiente, produtivo e focado; também na área do varejo, princi-



Eduardo Cerqueira, professor do Instituto de Tecnologia da UFPA

FOTOS: DIVULGAÇÃO



Edil Pimentel, gerente da Operação de Mina na Hydro Paragominas

palmente a parte online”, considera, ao destacar outro setor.

“Na indústria, a IA já está presente e vai estar em vários

outros segmentos, eu acho que é um processo natural. Na indústria automobilística, o IA vai ser fundamental para

os veículos que vão ser autônomos, o IA pode inspecionar as fábricas e, então, aumentar o controle de robô, controle de sensor, controle de mercadorias, detecção de falhas, melhorar até mesmo a segurança dos funcionários na detecção de fadiga, tentando alertar para algum comportamento de risco, coisas desse gênero”.

Nesse sentido, o professor considera que a IA deve estar cada vez mais presente nas fábricas e o Brasil caminha para isso. Especificamente no Estado do Pará, os investimentos em inovação realizados pela empresa global e líder do setor de alumínio e energia, Hydro, garante o pioneirismo na mina de Paragominas, uma das primeiras experiências com operação remota de tratores de esteira D11 em uma mina de bauxita no mundo.

A tecnologia possibilita que o profissional possa operar o equipamento de qualquer lugar no mundo, não necessariamente de dentro da cabine do equipamento. Para o gerente da Operação de Mina na Hydro Paragominas, Edil Pimentel, a iniciativa integra as ações desenvolvidas pela empresa para contribuir com o desenvolvimento socioeconômico do Estado do Pará e das demais regiões em que atua, por meio de investimentos em inovação.

“A empresa conta com um robusto ecossistema de inovação tecnológica que, além de encontrar soluções sustentáveis para suas operações, está fomentando qualificação, desenvolvimento e empregabilidade de pessoas no Pará”, aponta. “Um exemplo é a operação remota do trator D11, um dos maiores do mundo e que utilizamos na Hydro Paragominas. A cabine está em linha com a política de diversidade da Hydro de investir em um ambiente mais acolhedor para as equipes: o trabalho fica muito mais confortável para todos os operadores e operadoras, podendo incluir ainda mais mulheres na operação dos tratores e pessoas com deficiência que também poderão atuar nesta atividade. Além de estimular a inovação de uma maneira geral por meio da interação das equipes com tecnologias de ponta”.

Além disso, Edil explica que a operação remota também incrementa a performance, garantindo aumento de produtividade, redução da exposição dos trabalhadores a riscos operacionais e qualidade de vida para quem opera, diminuindo o tempo de deslocamento para as áreas de movimentação de materiais onde o trator fica. “Quando o projeto estiver completamente operacional, será possível que uma mesma pessoa opere até três equipamentos simultaneamente, com toda a segurança”, pontua.



Perfil procurado é do profissional que se mantenha atualizado e faça a diferença

Com essas e outras inovações pela frente, o que se espera dos futuros profissionais que irão interagir com essas tecnologias é, além de competências técnicas, a busca constante pela inovação e um perfil profissional que permita manter-se sempre atualizado e que goste de fazer a diferença com o seu trabalho. “A preocupação com a sustentabilidade é essencial, o profissional deve pensar em como pode contribuir para as metas da empresa dentro de sua área. A curiosidade também é primordial, queremos uma pessoa que esteja antenada nas novidades do mercado e que navegue em diferentes assuntos”, explica Edil Pimentel.

“Com as inovações que instalamos na mina, buscamos profissionais que estejam mais por dentro do viés da automação, que demonstrem interesse em participar das mudanças e contribuir para utilizarmos a nosso favor”. Ainda como parte do processo de transformação, o gerente da Operação de Mina na Hydro Paragominas considera que há que se considerar, também, os aspectos de adaptabilidade, já que, com as mudanças, novas habilidades passam a ser requeridas. “Ou seja, o que antes se resumia a apenas operar o equipamento, agora ganha um contexto mais técnico e analítico. Outro ponto de destaque é com relação ao suporte, já que as tecnologias

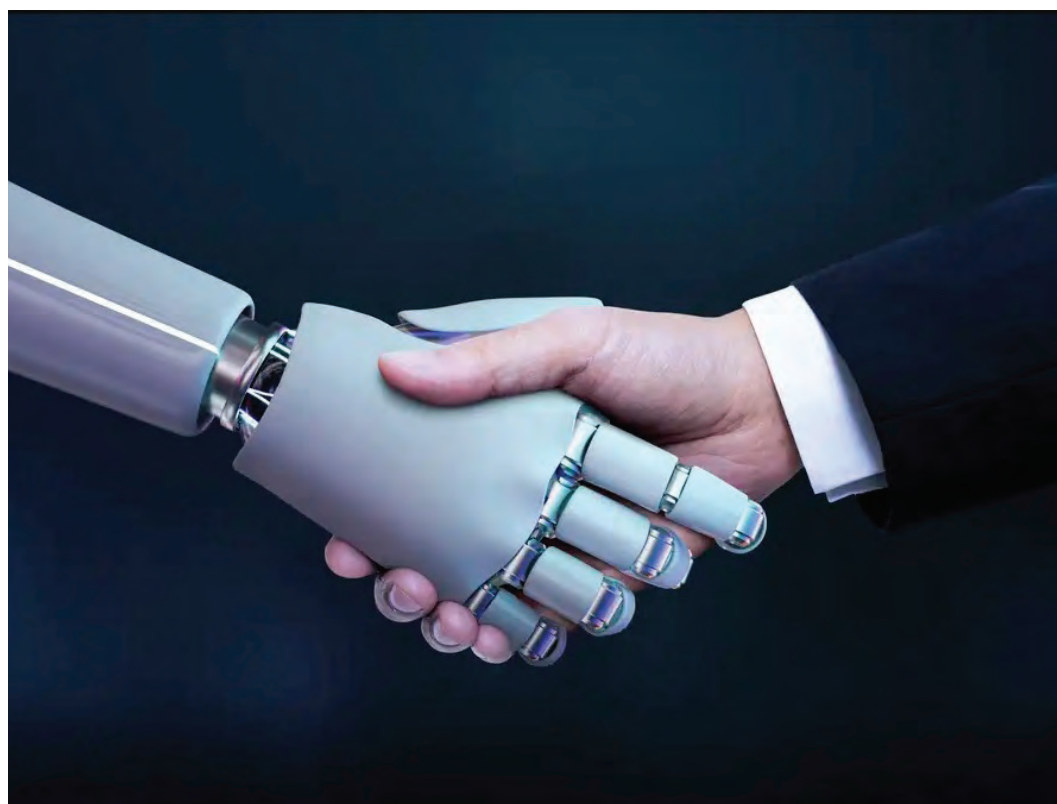
“As tecnologias presentes no mercado passam a exigir diferentes níveis de habilidades e conhecimentos, abrindo ainda mais as opções de emprego”

Gerente da Operação de Mina
Edil Pimentel

presentes no mercado passam a exigir diferentes níveis de habilidades e conhecimentos, abrindo ainda mais as opções de emprego”.

ATUALIZAÇÃO

Reconhecendo essa necessidade de adaptabilidade e atualização constante que o próprio mercado demanda, a Hydro oferece a possibilidade de os profissionais se atualizarem e se formarem para se adaptar às novidades que estão surgindo. “Somente em 2022, a Hydro Paragominas investiu mais de R\$ 4 milhões em Treinamento e Desenvolvimento. Os profissionais que entram na empresa contam com a formação técnica que obtiveram e os treinamos para equipamentos específicos, a exemplo do próprio D11, além de incentivá-los constantemente a se atualizar e contribuir para suas formações acadêmicas nas mais diversas áreas”.



A IA estará cada vez mais presente no mercado de trabalho, por isso é importante estar apto a lidar com as ferramentas baseadas na Inteligência Artificial e conhecer mais sobre o assunto FOTO: FREPIK

PARA ENTENDER

QUALIFICAÇÃO

Com a perspectiva de que a IA esteja cada vez mais presente no mercado de trabalho, o professor da Faculdade de Engenharia da Computação e Telecomunicações do Instituto de Tecnologia da Universidade Federal do Pará (UFPA), Eduardo Cerqueira, reforça que as pessoas precisarão estar aptas a lidar mais frequentemente com ferramentas baseadas em IA ou ainda precisarão conhecer mais a respeito de IA para verificar

como ajustar as ferramentas e mecanismos existentes.

“O profissional de todas as áreas, não só das áreas voltadas à computação e engenharia, mas também de outras áreas precisarão entender ao menos como funciona o IA dentro de cada segmento e o que se espera do IA para os próximos anos porque, dessa forma, ele pode tentar identificar o que precisa ser fortalecido a nível de conhecimento ou mesmo que tipo de ferramenta de IA ele pode

adotar para poder trazer benefícios para o seu negócio”, avalia Eduardo Cerqueira. “Existe uma demanda enorme de profissionais no mercado, as universidades estão oferecendo os cursos, tanto os cursos de graduação que já envolvem bastante essa parte de IA como, por exemplo, ciência da computação, engenharia da computação, engenharia de telecomunicações; e também no mercado tem um conjunto de cursos de extensão voltados para isso”.



O desafio dos profissionais É PENSAR SOLUÇÕES PARA O FUTURO

**DENILSON
D'ALMEIDA**

No início da manhã, o bicicletário instalado no estacionamento de um condomínio no centro de Belém está quase vazio. Os moradores já pegaram as bicicletas para passeios e até mesmo se deslocar para o local de trabalho. A proposta de compartilhar este tipo de veículo foi idealizada pelo engenheiro civil e empresário Ubirajara Marques, que projetou um residencial sustentável, que estimula os condôminos a adotar práticas que respeitam o meio ambiente.

O prédio tem uma arquitetura moderna, considerada inteligente. Para se ter ideia, o sistema elétrico do empreendimento funciona com sensores que impedem que as lâmpadas fiquem acesas quando não há necessidade - geralmente quando não há pessoas no ambiente. Além da economia na fatura de energia, evita-se o consumo desnecessário. “É um sistema pensado para aquela pessoa que esquece a luz acesa ou o ar condicionado ligado”, destaca o engenheiro. “Também adotamos o sistema de patinetes elétricos que são veículos que não funcionam a base da combustão de combustíveis que emitem gases do efeito estufa”, acrescenta Ubirajara.



Ubirajara Marques projetou um residencial sustentável que estimula seus moradores a adotarem práticas ambientais

ESG

Atualmente, a indústria da Construção Civil vem aprimorando práticas sustentáveis que influenciam no comportamento de pessoas, ao mesmo tempo, em que estimula profissionais a pensarem em soluções ambientais. “Não dá para uma empresa crescer sem pensar num novo sistema que esteja adequado a uma nova realidade”, enfatiza o empresário.

Essa realidade a qual Ubirajara se refere é uma mudança na cultura das organizações que têm ado-

tado iniciativas de cuidado com o meio ambiente e também de responsabilidade social. São as chamadas ESG, que inglês quer dizer “environmental, social and governance” (em português “ambiental, social e governança”). O termo surgiu em 2005, em um relatório da Organização das Nações Unidas. Nos últimos quatro anos a menção da sigla saltou de quatro mil para 109 mil na internet, segundo a pesquisa do Pacto Global da ONU em parceria com a consultoria Stilingue.

O mesmo estudo apontou



Higia Brandão, gerente sênior de Programas Socioambientais da Hydro

que 78,4% das empresas brasileiras adotaram a agenda ESG. Isto as torna mais competitivas e com atuação bem vista no mercado. Na prática, hoje consumidores, clientes e o público em geral estão mais preocupados com a origem do que compram e consomem. Além disso, as questões ambientais e as mudanças climáticas também são assuntos que pautam o dia a dia das pessoas, que refletem sobre o futuro do planeta.

O que está claro no mercado é que negócios futuros e negócios em andamento

“Não dá para uma empresa crescer sem pensar num novo sistema que esteja adequado a uma nova realidade”.

Engenheiro civil e empresário
Ubirajara Marques

não serão levados adiante se eles não estiverem comprometidos com questões sociais e de sustentabilidade.



Profissionais devem buscar soluções para criar uma sociedade sustentável

Para Higia Brandão, gerente sênior de Programas Socioambientais da Hydro, a estratégia de sustentabilidade proporciona a possibilidade de se repensar processos de produção e funcionamento das empresas. “Eles se tornam mais sustentáveis e as novas tecnologias trazem inovação para o perfil industrial. E obviamente isto é construído por pessoas e para pessoas”, destacou.

Neste sentido, a executiva chamou a atenção para as pessoas e para os profissionais que buscam se destacar no mercado de trabalho. Isto, atualmente, é possível diante de uma mudança de comportamento e de pensamento de projetos voltados para o meio ambiente. Iniciativas que podem ser tomadas por profissionais de todas as áreas, inclusive. “Pessoas dinâmicas, que gostam de construir soluções participativas, que compreendem seu contexto territorial e que estão adaptadas a um universo multicultural”, descreveu a gerente.

A colocação dela ajuda a compreender o novo perfil que a indústria busca, por exemplo, durante um processo de seleção de uma vaga. Independente da função que a pessoa



Felipe Freitas, professor e coordenador do curso de Engenharia de Produção do Cesupa



Caroline Rocha, co-fundadora da Rede Amazônidas pelo Clima e consultora da Universidade de Oxford FOTOS: DIVULGAÇÃO

vai exercer na organização, ela precisa ter consciência sobre que lhe será exigido. “A pessoa precisa buscar soluções permanentes para criar uma sociedade mais sustentável”, definiu ao mesmo tempo em que ressaltou que toda pessoa tem a responsabilidade de desenvolver o local onde mora. “Profissionais preparados para desenvolver habilidades e trazer soluções”, reforçou Higia.

COMPORTAMENTO

Para o professor Felipe Freitas, que também é coordenador do curso de Engenharia de Produção do Centro Universitário do Pará (Cesupa), antes de se falar na agenda ESG nas empresas é importante falar sobre o comportamento das pessoas e a educação ambiental que elas têm dentro de casa. Isto porque as práticas que são adotadas dentro das empresas não devem se distanciar dos costumes domésticos. “É preciso mostrar como é viver a sustentabilidade”, disse. A academia tem dado olhar para as questões ambientais e debatido constantemente o assunto como forma de despertar a criticidade dos futuros profissionais e mostrar que eles podem, e devem, atuar para tornar as cidades, as empresas, um lugar melhor para se viver. “A sociedade

vê que a sustentabilidade engloba aspectos sociais, econômicos e ambientais”, observou.

Com pesquisas e estudos voltados para se pensar em programas e iniciativas que ajudem empresas e instituições a alcançar uma economia sustentável, a consultora do Oxford Sustainable Law Programme da Universidade de Oxford e co-fundadora da Rede Amazônidas pelo Clima, Caroline Rocha, pontuou que adoção de práticas sustentáveis contribui para as empresas ganharem mercado. “Vale lembrar que a Amazônia está no centro das discussões [com a realização da Conferência do Clima em 2025, a COP 30] e se fala sobre a floresta e uma economia descarbonizada”, ressaltou. Caroline lembra que não é somente a indústria que precisa aderir ao ESG. Atividades ligadas à agricultura e a pecuária também precisam ser repensadas para diminuir a emissão de carbono. Daí, o agronegócio também precisa de profissionais preocupados com a questão ambiental. “Precisamos que as pessoas nesses setores façam uma transição de postos de empregos com práticas e iniciativas de emissão de menos carbono”, destacou ao sinalizar possibilidades para o mercado.



Mercado de trabalho busca PROFISSIONAL DE PERFIL ESPECÍFICO

**DENILSON
D'ALMEIDA**

O ano de 2023 encerrar-se-á com avaliação positiva em relação ao mercado de trabalho, especialmente no Pará, onde 42 mil conquistaram uma vaga. Os dados são do Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo Caged) e leva em consideração as contratações com carteira assinada no período entre janeiro a outubro. E as boas notícias não param. Até 2025, a Indústria deve gerar 162 mil empregos em todo o território paraense. Pelo menos é o que aponta o Observatório Nacional da Indústria.

O estudo traz alento para quem busca uma vaga no mercado ou mesmo tenta se repositionar na empresa onde trabalha. Ao mesmo tempo, as organizações estão de olho em pessoas com talento – seja para contratá-las ou mantê-las no quadro de funcionários.

Profissional talentoso, segundo os especialistas da área de Recursos Humanos, são aqueles considerados necessários dentro das empresas. “É crucial compreender que a qualidade de ser talentoso não está limitada apenas às competências técnicas, mas resulta da combinação entre competências comportamentais (como relacionamento in-



FOTO: FREPIK

“É crucial compreender que a qualidade de ser talentoso não está limitada apenas às competências técnicas, mas resulta da combinação entre competências comportamentais e competências técnicas”.

Head Hunter
Bernardo Mascarenhas



Bernardo Mascarenhas: maior desafio das empresas é atrair e reter os talentos FOTO: DIVULGAÇÃO

terpessoal, resiliência, capacidade de lidar com problemas, espírito colaborativo e foco em resultados) e competências técnicas”, destaca o head hunter Bernardo Mascarenhas. Head Hunter é um tipo de “caçador de talentos”.

Ele faz uma análise do mercado e considera que pequenas, médias e principalmente grandes empresas passaram a desenvolver programas e iniciativas para contratar pessoas talentosas. E conseguir isto é quase confrontar com o que um profissional talentoso deseja profissionalmente.

Na prática, profissionais assim podem se dar ao privilégio

de escolher onde trabalhar e a decisão não leva em consideração apenas o valor do salário, como também o que aquela empresa oferece para os crescimento do profissional e o ambiente de trabalho.

“Um dos principais desafios enfrentados pelas organizações, atualmente está relacionado à atração e retenção de talentos. Há uma variedade de fatores que motivam profissionais talentosos a escolherem trabalhar e permanecerem em uma empresa, sendo a maioria desses fatores associada à cultura organizacional e às práticas adotadas pela organização”, pontua Mascarenhas.



Performance, engajamento e vontade de crescer: as 3 dimensões do talento

Neste cenário de busca por talentos, a vice-presidente de Recursos Humanos, Comunicação, Saúde e Segurança da Hydro, Nélia Lapa, faz uma observação interessante sobre o perfil dos novos profissionais. “As pessoas, hoje, principalmente a nova geração, querem ir para uma empresa se o propósito pessoal estiver conectado com o propósito da empresa. Então para atrair talentos nós trabalhamos muito isso: o propósito”, comenta. A executiva trabalha em uma empresa que conquistou a certificação GPTW (em inglês, Great Place To Work). Este selo indica que essas organizações são consideradas ótimo local para trabalhar, portanto tendem a atrair mais talentos. E quem diz isso são os próprios colaboradores, por meio de pesquisa. No Brasil existem cerca de três mil empresas com certificação GPTW e a Hydro, que mantém plantas industriais nos municípios de Paragominas e Barcarena, está em 5º lugar no ranking das grandes empresas que atuam na Região Norte. A empresa apostou na diversidade e na inclusão como prioridades para melhorar o ambiente de trabalho e atrair talentos. Além disso, de forma contínua, a empresa avalia os funcionários para identificar os que possuem talento, a fim de mantê-los no quadro e dar oportunidades de crescimento profissional.



Marina Sobral, diretora regional da GPTW

“O talento tem três dimensões: uma é a performance, que é a capacidade de entrega deste profissional. A segunda é o engajamento, o quanto esse profissional realmente está alinhado com os valores e os propósitos da organização e caminhando na mesma direção que a organização”, explica Nélia. “A terceira dimensão é a ambição. Para que você cresça na empresa, na organização, você precisa ambicionar e essa avaliação é feita pelo líder do profissional”, prossegue a vice-presidente de RH. Questionada sobre o que representa para a empresa ter a certificação GPTW, Lapa responde que o selo reforça os

valores e a missão da Hydro. “É um selo que fala sobre os valores da empresa, sobre o que a Hydro faz em prol das comunidades que estão à sua volta e quão sustentável ela é”, reforça. Marina Sobral, que é a diretora regional da GPTW, reforça que a pesquisa feita junto aos funcionários leva em consideração 60 afirmativas – ou questões – que revelam a percepção que os colaboradores têm da empresa. “A ideia é mesmo medir a percepção das pessoas sobre o ambiente de trabalho e ajudar as empresas a melhorar. Valor todo mundo procura – não é só salário, mas relações nas empresas”, frisa.



Nélia Lapa, vice-presidente de RH, Comunicação, Saúde e Segurança da Hydro
FOTOS: DIVULGAÇÃO

PARA ENTENDER

NO QUE AS EMPRESAS FOCAM PARA ATRAIR TALENTOS

● CULTURA ORGANIZACIONAL POSITIVA:

Empresas que buscam criar um ambiente de trabalho positivo, implementando programas que visam potencializar a felicidade e o bem-estar de seus colaboradores.

● PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO:

Empresas que incentivam a diversidade e a inclusão em seu quadro de funcionários.

● COMPROMISSO COM SUSTENTABILIDADE:

Organizações que possuem políticas e práticas bem estabelecidas relacionadas à sustentabilidade, preservação do meio ambiente, desenvolvimento de políticas sociais, aliadas a uma governança corporativa sólida.

● FOCO NO DESENVOLVIMENTO CONTÍNUO:

Organizações que investem no desenvolvimento contínuo de seus colaboradores, proporcionando perspectivas de carreira.

● AMBIENTES DE TRABALHO INOVADORES:

Empresas que cultivam ambientes de trabalho inovadores e oferecem regimes de trabalho flexíveis, além de proporcionar remuneração e benefícios competitivos.



Cuidar das pessoas faz a diferença

A Hydro está entre os cinco melhores lugares para se trabalhar na região Norte, segundo o ranking GPTW (Great Place To Work). Seguimos comprometidos com o propósito de criar um ambiente de trabalho diverso e inclusivo, que promova a colaboração entre os times e incentive novos projetos e ideias nas operações. Os valores Cuidado, Coragem e Colaboração norteiam nosso trabalho todos os dias, porque aqui nossas pessoas fazem a diferença! Somos Hydro. Somos GPTW.