

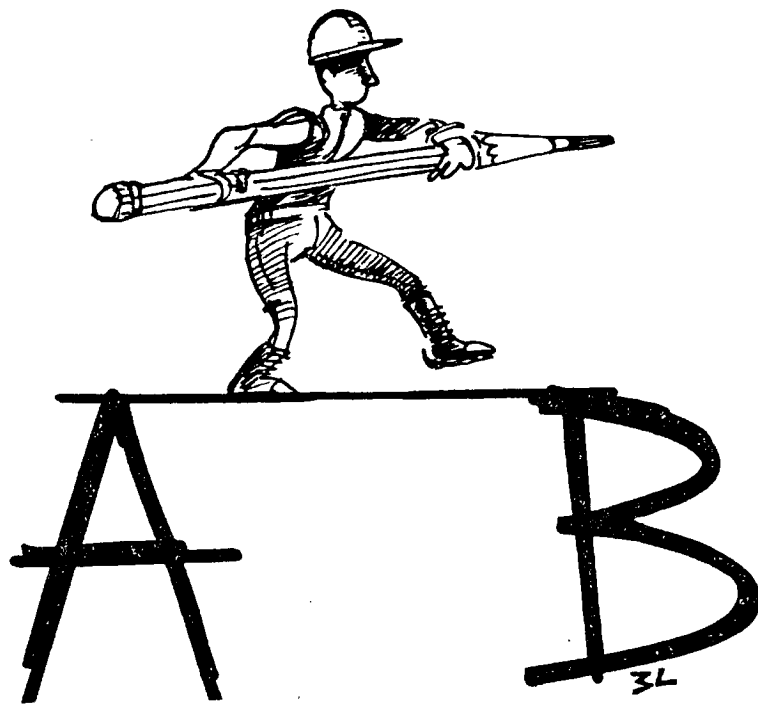
Mais da metade no ABC não fez o 1º grau

São Paulo — Não há cálculos oficiais, mas as estimativas indicam que 60% dos operários das indústrias instaladas na região do ABC paulista (Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul) não completaram o primeiro grau e muitos têm dificuldades de leitura. A partir de constatações desse tipo, vem aumentando o número de empresas interessadas em adotar uma prática que surgiu no começo da década de 70: oferecer cursos de alfabetização e supletivos aos funcionários. Paralelamente, as indústrias começam a atacar o outro lado da moeda: os funcionários de nível universitário recebem cursos de atualização cultural para ter uma visão mais abrangente do dia-a-dia da empresa.

Sensibilidade

A pioneira na política de apoio educacional aos operários foi a Volkswagen, maior montadora de veículos do país, com 45 mil empregados, que organizou, no início dos anos 70, cursos de madureza dentro da empresa. Agora, o gerente de Desenvolvimento de Pessoal da Fundação Volkswagen, Homero de Oliveira Ribeiro, revela que engenheiros, economistas e administradores estão fazendo uma espécie de curso de extensão universitária. Uma vez por semana, reúnem-se em grupos de quatro e discutem temas que interessam à empresa, como as conjunturas nacional e internacional. Ao final de um ano de curso, os grupos prepararão uma monografia sobre um desses temas.

— Com isso, eles têm uma visão de mundo e ficam mais bem preparados para



a tomada de decisões — argumenta Homero Ribeiro.

É assim também que entende a direção da São Paulo Alpargatas, com 30 mil empregados espalhados por 20 fábricas em todo o país. A partir de 1987, os cursos gerenciais da empresa incluirão itens como música, arte, cultura em geral. “É importante que se saiba diferenciar um *allegro* de Mozart de um *allegro* de Beethoven, porque a sensibilidade se torna mais fina”, afirma o gerente de treinamento da Alpargatas, Valter Do-

mingos, certo de que essa programação extra desenvolverá nos funcionários uma melhor percepção das situações que cercam seu dia-a-dia.

Menos analfabetos

A Volkswagen é, provavelmente, o modelo de empresa que mais rapidamente se adaptou às mudanças que, desde os anos 70, vêm afetando o parque industrial brasileiro. Ao partir para uma diversificação na linha de produtos, ela percebeu que precisaria atuar também na for-

mação da mão-de-obra, que começou a frequentar cursos de madureza — porque muitos operários haviam interrompido o curso primário ou o ginásial, que hoje correspondem ao 1º grau.

Em 1976, a Volkswagen obteve autorização do Conselho Estadual de Educação de São Paulo para instalar, por sua própria conta, uma escola de 1º e 2º graus destinada aos funcionários. A escola, que segue um programa aprovado pela Secretaria de Educação, foi frequentada por 4 mil 121 funcionários, além de outros 3 mil 600 que antes haviam feito cursos de madureza.

Outra grande empresa, a Metal Leve, com 5 mil empregados, também conseguiu bons resultados com cursos de 1º e 2º graus, que oferece para os funcionários prestarem exames em escolas da rede pública. Oitocentos funcionários já passaram pelos cursos, iniciados em 1978, e, segundo o chefe da Divisão de Treinamento da empresa, Edmar Gualberto, a Metal Leve reduziu o número de analfabetos de 35 para apenas dois. “Esses dois estão na mira e vão fazer o curso”, garante Gualberto.

Os cursos são dados de segunda a sexta-feira, em diferentes horários, a cargo de nove professores autônomos. Além das aulas que seguem o currículo oficial, os operários são incentivados a ler livros e a participar de atividades culturais, como visitar museus e assistir a peças de teatro. Gualberto não sabe quantos operários resolveram continuar os estudos depois de fazer o curso, mas tem certeza de que todos se sentem mais bem preparados para executar o trabalho.