

Empresas investem em alternativas

A iniciativa privada desenvolve projetos educacionais próprios ou por meio de parcerias

Com a virtual falência do sistema de ensino público e as crescentes exigências de uma economia globalizada, as empresas privadas buscam alternativas para qualificar seus empregados. Por meio de parcerias ou por conta própria, empresas de vários setores, espalhadas por todo o País, investem pesadamente para tocar programas destinados a cobrir as deficiências do ensino formal.

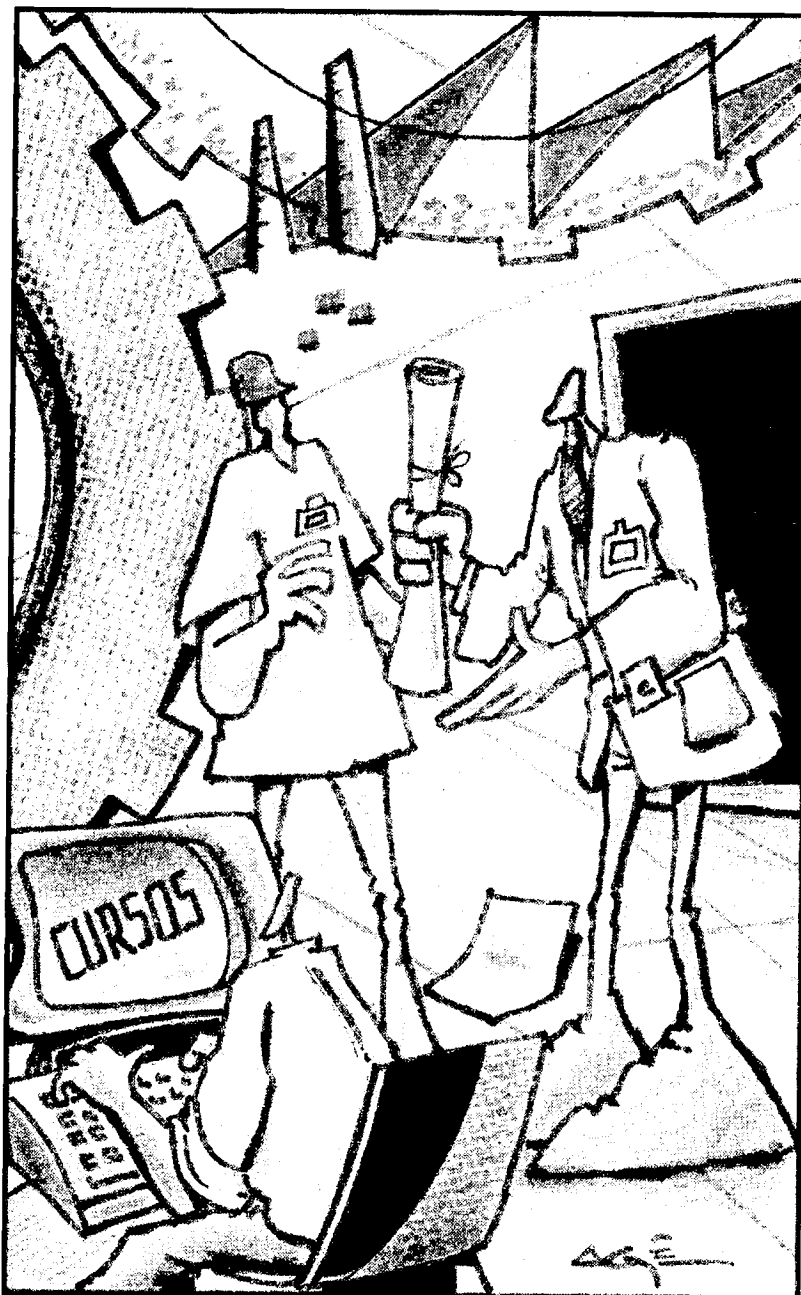
A fabricante de autopeças e ferramentas elétricas Robert Bosch (três unidades no País) observou que passava, no início desta década, pela sua primeira crise financeira e tinha de investir nos seus funcionários. "A gerência e a diretoria necessitavam mudar seus estilos. A abertura de mercado mostrou que não estávamos preparados para enfrentá-la", diz gerente de Recursos Humanos, Ariovaldo Antonialli. Este ano, a empresa vai aplicar cerca de R\$ 1 milhão em projetos educacionais.

A Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), maior usina integrada da América Latina, desenvolveu um projeto educacional próprio, voltado para a formação e preparação dos empregados da empresa. A CSN, com 13 mil empregados, recruta a maior parte de seus técnicos e trabalhadores qualificados na Escola Pandiá Calógeras, de Volta Redonda.

A cada ano, a CSN absorve cerca de 350 formandos da escola, que passam a ser estagiários da empresa, informa o diretor-administrativo da CSN, Luiz Xavier. Administrada pela CSN, a escola é gratuita e oferece mil vagas por ano. Em média, 12 mil pessoas chegam a se candidatar às vagas. A procura se dá pela perspectiva de acesso ao emprego na siderúrgica.

Com uma procura tão grande, as exigências também passam a ser rigorosas. A Caratba Metais quer que todos os seus mil empregados tenham o segundo grau até o ano 2000. Com esse objetivo, colocou em prática o projeto Vídeo Via, uma iniciativa que aproveita o tempo dos funcionários durante o transporte ao trabalho.

Com um custo mínimo, a empresa instalou um videocassete e uma tevê nos doze ônibus que fazem o trajeto de Salvador até a sede. Em duas edições diárias, são projetadas aulas do Telecurso 2000. "Ninguém é obrigado a ouvir os programas, basta não colocar o fone no ouvido", salienta um dos coordenadores do programa, Natal Briganti. "Mas a aceitação vem superando as expectativas." Embora apóie a iniciativa, o presidente do Sindicato dos Metalúrgicos, Pascoal Carneiro, ressalta o fato de que a Caratba costuma substituir os programas educativos



por palestras dos diretores para "impor a visão da empresa".

A Tubos e Conexões Tigre, de Joinville (SC), também pretende que todos os 1,8 mil funcionários tenham, no mínimo, o primeiro grau completo até dezembro de 1997. Segundo o coordenador de Serviços de Apoio, Pedro Wibbelt, a empresa aplica R\$ 120 mil no projeto de educação básica para os funcionários.

"Por conta disso, nosso índice de analfabetismo foi zerado e as turmas que estão em andamento são as últimas." Simultaneamente a este trabalho, o setor de recursos humanos adotou como critério de contratação a escolaridade mínima de 1º grau. "Não adiantava fazermos um trabalho interno de educação e continuar recebendo funcionários sem o ensino básico", disse o coordenador.

Por isso, empresas estão aos poucos treinando seus futuros funcionários. A Scania do Brasil (São Bernardo do Campo) escolheu em fevereiro quatorze jovens, entre 15 e 18 anos, para integrar um projeto

de ensino industrial com o currículo voltado à filosofia da fabricante de ônibus e caminhões. Estes alunos do quarto semestre do curso técnico de mecânica do Senai passaram a aplicar na prática o conhecimento adquirido na escola.

Um dia por semana, os estudantes vão deixar a sala de aula e vão acompanhar e trabalhar na produção de peças e na montagem de veículos nas oficinas da Scania. A iniciativa do projeto é tentar estreitar a defasagem existente entre o conhecimento escolar e o desenvolvido na fábrica. "Quando os alunos deixam o Senai, eles estão formados para o mercado", diz analista de treinamento da Scania, João Miguel Capussi. "Mas eles não estão formados para as necessidades da nossa empresa."

Entre os 730 funcionários da Ferramentas Gerais, no Rio Grande do Sul, um grupo de 50 merece tratamento especial. Eles são os menores aprendizes que a companhia abriga desde 1985, quando a destinação de verba para esse fim, entre as empre-

sas, nem ao menos era obrigatória. Os 50 adolescentes de ambos os sexos estudam em escolas públicas e têm assegurado, até os 18 anos, emprego de meio turno na empresa onde faturam R\$ 150,00 mensais.

A partir dos 14 anos, eles já estão aptos para se candidatarem a um emprego na empresa desde que estejam matriculados em uma das escolas da cidade. "Esse é o nosso requisito número um, seguido da obrigação de nunca repetir um ano letivo", frisa o "controller" da empresa, Itajara Xavier.

Há trabalhos também na área assistencial. Um grupo de 290 jovens aprende hoje atividades profissionais aceitas pelas comunidades e, ao mesmo tempo, adquirem as primeiras noções de cidadania e convívio social. Eles pertencem ao Projeto Pescar, criado pelo diretor-presidente da Linck S/A, Geraldo Link. Com objetivo de ensinar mecânica para moradores de vilas pobres da cidade e sem chances de outro aprendizado técnico, foi criada a Escola Técnica Linck.

A partir de 1988, a Linck decidiu passar a idéia adiante. "Nós criamos uma espécie de franchising social, transferindo gratuitamente o nosso conhecimento às empresas que tenham o mesmo objetivo", conta o diretor-executivo da Fundação Projeto Pescar, Valdir Bianchessi Júnior. "Hoje somos 32 empresas a participar do Projeto Pescar em São Paulo, Rio, Minas e Piauí além de toda a Região Sul." O projeto também começa a tornar-se internacional. Empresas da Venezuela e do Uruguai já se manifestaram o interesse de adotá-lo.

Aos poucos, a Aracruz Celulose está abandonando a atividade educacional, na qual entrou no início dos anos 80, quando se instalou no Espírito Santo. "A empresa avaliou que seu negócio é a celulose e partiu para parcerias na área da educação", disse o gerente de Recursos Humanos, Antônio Villas Boas.

Criada pela Aracruz, a antiga Escola Ativa do Coqueiral é hoje administrada pelo Colégio Pitágoras, de Belo Horizonte, mas recebe um subsídio anual de R\$ 2,5 milhões da fabricante de celulose. A Aracruz quer se afastar do ensino, comentou Villas Boas, mas ele adiantou que isso não deverá ocorrer no curto prazo tampouco deverá causar problemas à comunidade.

Quando chegaram à Aracruz, localizada a cerca de 60 quilômetros de Vitória, dirigentes da empresa constataram que a necessidade de levar pessoas de fora como empregados exigiria a manutenção de uma escola para seus filhos. "Tínhamos de suprir uma carência educacional da região para reter a mão-de-obra necessária à Aracruz."