

Empresas dão aulas para formar trabalhadores

De cursos de alfabetização à pós-graduação, a educação financiada pelos empregadores torna-se cada vez mais comum

Editoria de Arte

Andrea Dunningham

• O cearense José Carlos de Araújo tem 20 anos e pela primeira vez em sua vida está indo à escola. José deveria ter se alfabetizado aos seis anos, mas precisou estar empregado para aprender a ler. Contratado há cinco meses como servente pela construtora AC Lobato, num canteiro de obras em Angra dos Reis, José só sabe ler algumas palavras, mas as duas horas diárias que tem passado na sala de aula já estão mudando sua vida.

Timidamente, José Carlos revela a sua maior conquista: poder ler o destino dos ônibus.

— Eu só pegava o ônibus pelo número. Nunca sabia o que estava escrito. Eu não sabia mesmo de nada. Agora, está bem melhor — diz o rapaz, que veio de Juazeiro do Norte.

AC Lobato: 'Alfabetizar é construir' já alfabetizou mil

José é apenas um entre os quase 200 operários da construtora que estão participando do programa "Alfabetizar é Construir", que já alfabetizou mil empregados desde 1991 e vem formando trabalhadores no Primeiro Grau em um período médio de quatro anos. Um dos pedreiros, que cursa a terceira série, anda tão animado com o programa que acaba de escrever um livro contando a sua visão sobre a morte da atriz Daniela Perez.

Fatos como esses são exemplos do que Francisco Abenza Martinez, diretor da construtora, costuma chamar de descoberta de um mundo novo. A educação, diz ele, abre fronteiras para o trabalhador, pois além de capacitá-lo para treinamento em cursos técnicos, permite que tenham melhor entendimento do que está à volta.

— É difícil pôr operários na sala de aula, mas depois que eles entram, não querem mais sair. Quando aprendem a escrever o próprio nome, muitos beijam a professora, pulam e gritam na sala — atesta a assistente social da construtora, Rosângela Ângelo.

Na realidade, é exatamente essa transformação pela qual José está passando que as empresas buscam quando investem na educação básica de seus funcionários. O objetivo é muito maior do que ensinar geografia, matemática ou história. As empresas alegam que o importante é ensinar o operário a se comunicar melhor, a ter uma visão crítica e a se posicionar, princípios extremamente necessários num momento em que o envolvimento dos trabalhadores na produção e a diminuição de hierarquias é cada vez mais presente nas fábricas.

Segundo o diretor da Iman Consultoria, Reinaldo Moura, os trabalhadores com pouca instrução não conseguem interpretar as ordens corretamente e nem entender os manuais dos equipamentos, o que acaba sobrecarregando os gerentes.

— As empresas buscam agilidade, mas como a produção não consegue ter autonomia, a supervisão fica sobrecarregada. Isso acaba gerando perda de tempo e atrasos na produção — explica.

A situação se agrava a cada dia com a entrada de novos equipamentos e métodos de gestão. As normas ISO, por exemplo, exigem a anotação de vários procedimentos, enquanto as máquinas modernas requerem habilidade em matemática e raciocínio lógico. Por conta disso, empresas como a Colgate optaram por investir pesado em educação quando decidiram modernizar seu parque industrial.

— A competitividade da empresa depende de mão-de-obra, equipamento e tecnologia. Se um dos três não vai bem, não adianta. Só tínhamos duas opções: treinar todo mundo ou mandar todo mundo embora — explica o vice-presidente de Recursos Humanos da Colgate, Antônio Carlos Pereira da Silva.

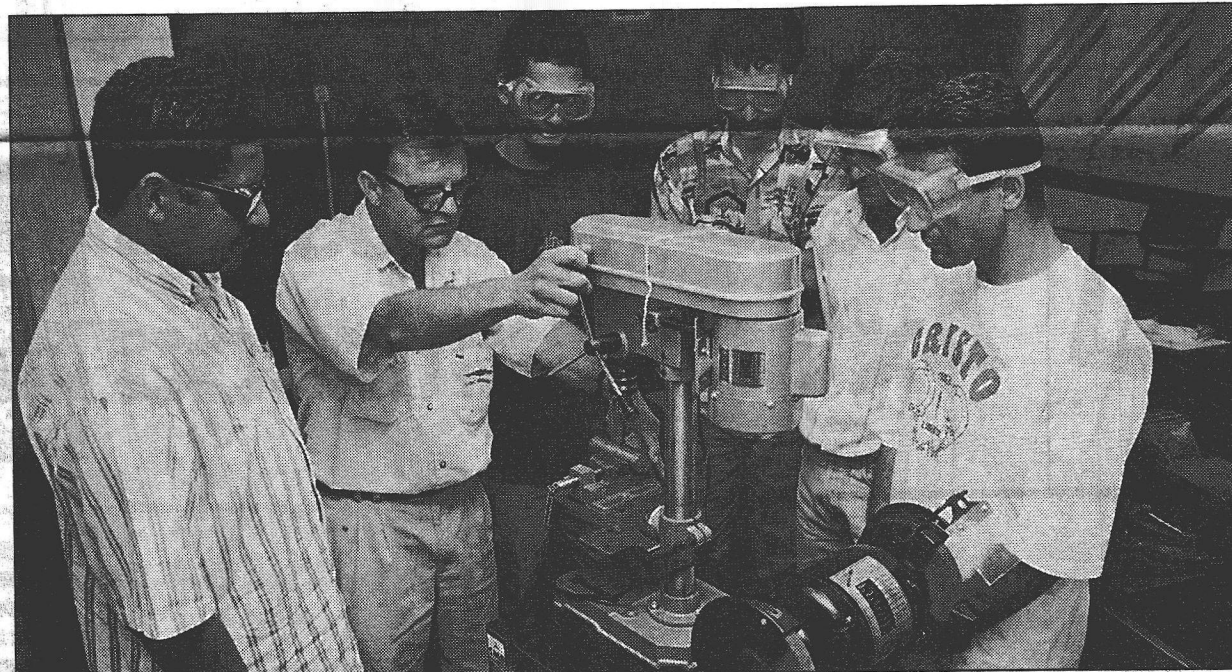
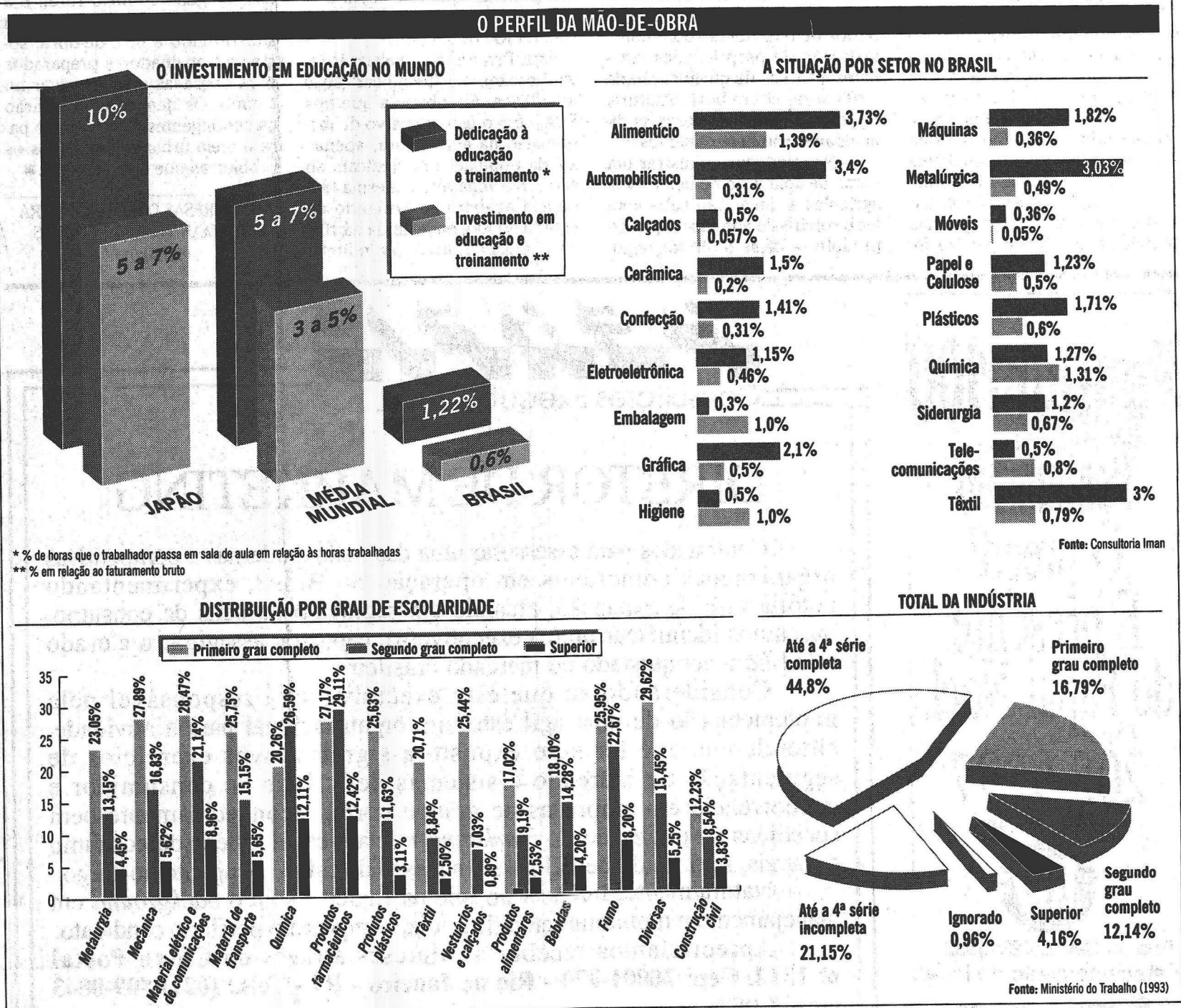
Em 1993, a situação da companhia não era das melhores: 400 dos mil trabalhadores não tinham o Primeiro Grau completo. Com uma verba anual de R\$ 1 milhão, a empresa construiu salas de aula nas fábricas de Osasco e Jaguaré e passou a formar seu pessoal. Hoje, diz o executivo, quase todos já estão com o curso completo; outros 101 cursam o Segundo Grau e dez chegaram à Universidade.

Além do ensino básico, Colgate oferece inglês e espanhol

Além do básico, a empresa oferece inglês e espanhol e cursos técnicos. Mas mesmo os programas profissionalizantes enfatizam os ganhos sociais do aprendizado. O curso de mecânica, por exemplo, que já formou 300 pessoas, também ensina comunicação oral e escrita. O ajustador mecânico Osmair Silva, um dos participantes do curso, acha que melhorou seus conhecimentos gerais e já sonha conseguir passar ao cargo de mecânico, o que faria o seu salário saltar de R\$ 730 para R\$ 1.200 mensais.

Em geral, os trabalhadores completam o Primeiro Grau e Segundo Grau em quatro anos e, como não têm ônus, contribuem fazendo o curso durante seu tempo livre. Na Gessy Lever, por exemplo, as aulas coincidem com os horários de início e fim de turno. A companhia tem vinte fábricas no país e criou salas de aula nas principais unidades. Em Jundiá, onde 1.250 funcionários produzem extratos de tomates, condimentos, doces e vegetais enlatados, o programa começou em julho de 1995 e em agosto do ano que vem haverá a primeira formatura: 140 trabalhadores terão concluído o Ginásio.

— É difícil medir o impacto imediato da educação na produtividade, mas temos certeza que, com o estudo, o trabalhador ganha subsídios para tomar decisões, discutir com outras áreas e se envolver mais na produção — explica o gerente de RH da fábrica,



TREINAMENTO DE FUNCIONÁRIOS da Colgate: a empresa investe R\$ 1 milhão anuais para formar a mão-de-obra

ca, Maurício Ferrer, que já se prepara para abrir mais 160 vagas na escolinha no ano que vem.

Em Uberlândia, a Souza Cruz tem até uma escola no centro da cidade, que oferece ensino básico e profissionalizante. A empresa decidiu investir US\$ 75 mil neste projeto em maio do ano passado, quando constatou que, de seus 2.100 empregados, 900 não tinham o Primeiro Grau e 350 não tinham completado o Segundo.

Hoje, 210 estudam uma média de duas horas por dias e a meta é atender a toda a demanda a médio prazo. Lá, os efeitos também já começaram a aparecer. Em recente avaliação, concluiu-se que os empregados que estão na escola ficaram mais desinibidos e seguros para defender suas opiniões.

Embora o problema mais crítico da indústria esteja na baixa quantidade de trabalhadores

com ensino básico, muitas companhias já subiram o degrau e estão investindo exclusivamente em treinamento específico e educação de nível superior. A Philip Morris está montando sua universidade — um programa destinado à qualificação de profissionais de nível mais alto — enquanto a Brahma já forma sete mil pessoas por ano em um programa que tem até MBA (Master of Business Administration).

Na Xerox, todos os 6.500 funcionários são obrigados a fazer um plano de desenvolvimento pessoal, onde apresentam o que consideram necessário aprender para melhorar sua qualificação. Os cursos podem ser escolhidos entre um dos mais de 50 programas internos ou podem ser feitos fora da empresa. O importante, diz o gerente de Educação e Treinamento, José Rossini, é escolher algo que realmente permita o desenvolvimento. A companhia vem investindo entre 0,3% e 0,5% de seu faturamento de R\$ 1,4 bilhão em educação e treinamento e se orgulha de ter em seus quadros profissionais cujo grau de escolaridade médio é o nível superior incompleto.

Já a Brahma criou a sua Universidade Brahma, que até o fim de 96 vai administrar um orçamento de R\$ 4,5 milhões para treinar nada menos que 7.500 dos seus 9.500 funcionários. Os operadores fazem cursos de qualidade total; os gerentes, mestrados em Harvard e Stanford. Há também, claro, os cursos técnicos voltado para a área de cervejaria. Mas ninguém precisou se sentar nos bancos da escola para aprender as lições do Primeiro Grau. Atualmente, 70% dos empregados da Brahma já têm o certificado do Segundo Grau. ■

Luiz Carlos Santos