

Empregos exigem maior nível de escolaridade

Cândida Vieira e Fátima Laranjeira
de São Paulo

Trabalhadores sem o primeiro grau completo estão enfrentando sérias dificuldades para encontrar emprego na Grande São Paulo, a região mais industrializada do País. Com o mercado de trabalho em baixa e o crescimento da informalidade, as empresas tornaram-se mais exigentes na questão da escolaridade e só empregam operários que tenham concluído a 8ª série.

As exigências das empresas não ocorrem por acaso e em algumas categorias, como a dos químicos e bancários, o segundo grau completo já é uma condição básica. O processo de modernização, com a disseminação do uso de novas tecnologias e métodos de gerenciamento, impõe um nível maior de escolaridade para compreensão de manuais, ajuste de máquinas com comando numérico e preenchimento de planilhas de controle de qualidade dos produtos e processos.

Com a maior seletividade das empresas e o crescimento modesto da economia, a tendência para os trabalhadores com baixo nível escolar é de crescente dificuldade. Dos 1,3 milhão de desempregados na Grande São Paulo, mais da

Pessoas sem o 1º grau estão enfrentando problemas para encontrar emprego em SP

metade – 50,7% – é de pessoas com o primeiro grau incompleto, embora o desemprego também atinja 14,7% de pessoas com o primeiro grau completo, 11,3% com o segundo grau incompleto e 12,1% com o segundo grau completo. Os dados, de janeiro a maio deste ano, são da Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Seade) em convênio com Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (Dieese).

“A Volkswagen não contrata mais ninguém sem o primeiro grau completo, no mínimo”, diz Fernando Tadeu Perez, diretor de Recursos Humanos da empresa. Na unidade de fabricação de motores de São Carlos, por exemplo, todos os 319 trabalhadores concluíram o segundo grau. A fábrica tem elevada produtividade por ser nova, ter equipa-

mentos modernos e, sem dúvida, pelo nível dos profissionais.

Na fábrica mais antiga da Volks, a Anchieta, em São Bernardo do Campo, também não se contrata mais operários sem o primeiro grau completo. Dos 22.358 horistas, 47,59% têm até a 8ª série; 15,07% o segundo grau completo; 11,37% o curso universitário incompleto; 1,16% fizeram curso superior e 24,81% o primeiro grau incompleto. “São bons funcionários antigos, que não serão demitidos”, garante Perez. A empresa possui curso permanente de primeiro grau.

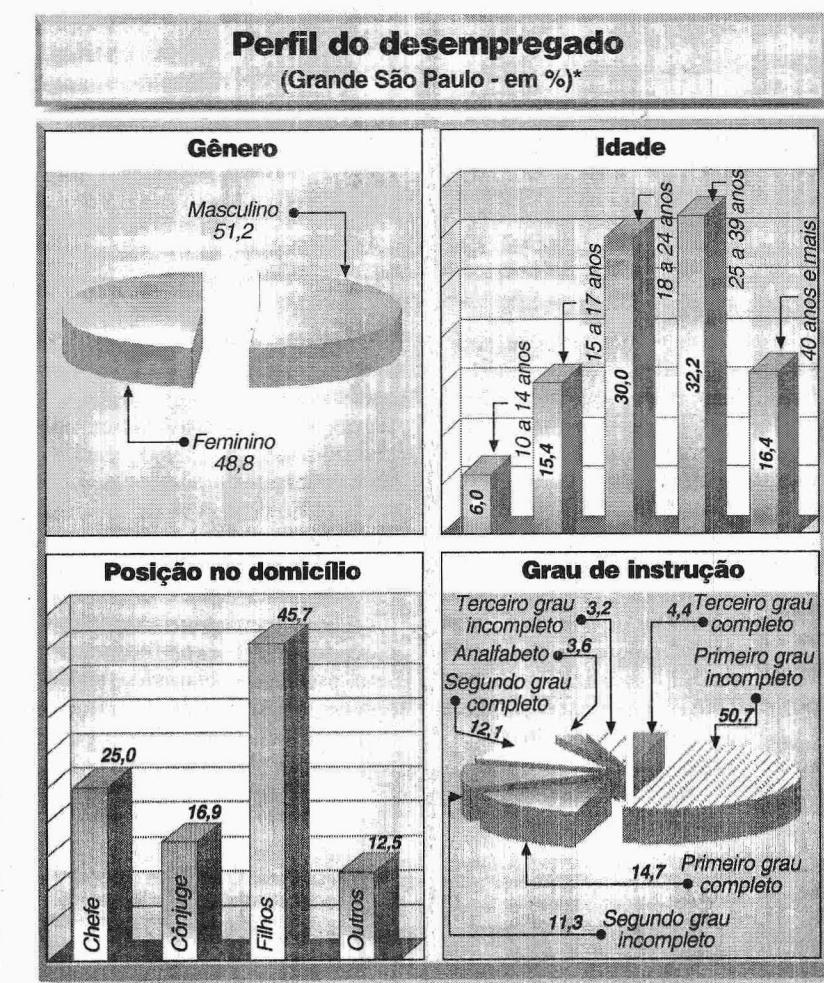
A Multibrás, fabricante das marcas Brastemp e Consul, só está contratando operários com primeiro grau completo por causa dos novos processos de qualidade. “Hoje mesmo as operações mais simples exigem raciocínio lógico. A tendência já é pedir o segundo grau completo na linha produção, como estamos fazendo na fábrica de Manaus”, afirma José Tadeu Seguin, diretor de Recursos Humanos.

Os funcionários sem uma formação mínima, diz Seguin, não conseguem imple-

mentar os processos de qualidade da produção, que têm ferramentas cada vez mais sofisticadas, em que é preciso entender, por exemplo, de sistemas de medição. “Hoje apenas 15% de nosso contingente não cursou o primeiro grau, mas incentivamos que continuem estudando. Temos como meta chegar ao ano 2000 com todos os funcionários formados pelo menos no ciclo básico”.

“Hoje um trabalhador precisa saber ler um gráfico, porque nas fábricas existem gráficos até de ponta-cabeça”, ironiza Tarésio Secoli, diretor administrativo e financeiro do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Ele constata que para encontrar emprego atualmente numa montadora é necessário estar mais bem preparado.

Há dez anos, diz ele, as chefias



liam as orientações e explicavam para os operários. Com a redução dos níveis de hierarquia, os trabalhadores precisam saber mudar os softwares de uma máquina para fazer uma determinada peça, operar com equipamentos com comandos numéricos e detectar problemas elétricos ou hidráulicos nas máquinas antes de quebrarem. “O trabalhador passou a ser um especialista em generalidades, porque cada vez mais as indústrias querem pessoas com conhecimentos genéricos”, afirma.

Nas indústrias químicas, com suas características específicas, há maior rigor na hora de contratar empregados. Na unidade da Rhodia em Santo André, 71% dos 650 empregados têm o segundo grau completo, 11% estão cursando o nível superior, 15% fizeram o terceiro grau completo e 1,2% sabem ler e escrever, afirma Iaci Rios, gerente de Educação e Recursos Humanos. Entre os operadores, ou seja, no chão da fábrica, 52,7% possuem o segundo grau completo ou incompleto, 36,8% o primário completo ou incompleto, 1,4% sabem ler e escrever e 9,1% o superior completo.

A Rhodia começou a partir de agosto o Projeto de Empregabilidade

dade com cursos de inglês e informática. Pesquisa feita pela empresa mostrou que os empregados queriam formação na área de informática, o que exigia conhecimentos de inglês. “Adotamos várias formas para o aprendizado do inglês como vídeo, áudio e CD-ROM”, diz Iaci Rios. Os trabalhadores estudam sozinhos ou em grupo, com monitores esclarecendo as dúvidas. Os cursos de informática têm 12 pessoas nos períodos da manhã, tarde e noite. Há um terminal que permite acessar a Internet, com os gastos pagos pela empresa.

Para Francisco José de Souza Ribeiro, secretário geral do Sindicato dos Químicos do ABC, as empresas do setor aumentaram bastante as exigências iniciais para contratação. Se no passado o pressuposto era o primeiro grau completo, atualmente a condição básica é o diploma de segundo grau e cursos de especialização.

O varejo também segue caminho semelhante. O Pão de Açúcar, há três anos, estabeleceu como pré-requisito o primeiro grau completo para contratação de funcionários na área operacional, além do que classifica como “prazer em servir” e itens de apresentação pessoal co-

mo dentição completa, higiene, barba e cabelos curtos. “Mudamos para ter equipes mais qualificadas e pessoas com interesse pessoal de crescer, se desenvolverem”, conta Maria Aparecida Fonseca, gerente de Recursos Humanos.

Se o requisito básico para arrumar emprego passou a ser no mínimo o primeiro grau, existem casos de empresas que precisam formar mão-de-obra para iniciar suas atividades. É o caso da Renault, que deve começar a operar sua fábrica em São José dos Pinhais, no Paraná, no final de 1998. Instalada em um estado sem tradição de abrigar montadoras, como São Paulo, a falta de trabalhadores qualificados é um problema a ser superado.

O jeito encontrado pela empresa – junto com a Chrysler e Audi, que também vão se instalar no Paraná – foi organizar cursos especializados. Elas se uniram ao Serviço Nacional de Aprendizagem Nacional (Senai) e ao Centro Federal de Educação Tecnológica (Cefet) para criar o Centro de Formação de Mão-de-Obra para atender as suas necessidades. A expectativa é que a Renault contrate dois mil funcionários no próximo ano, a Chrysler 600 e a Audi mais dois mil.

A gerente de treinamento da Renault, Caríntia Martinez, conta que na primeira pesquisa junto ao Sine do Paraná, constatou-se que 60% da população desempregada tinha entre 18 e 25 anos, sem o primeiro grau completo. “Essa é a verdadeira cara do Brasil. Mas precisamos de funcionários pelo menos com primeiro grau completo, português e matemática básica para manter nossos padrões de qualidade”, diz.

A alternativa encontrada há um ano foi o Centro de Formação. “Não pretendíamos inflacionar o mercado de trabalho trazendo operários de outros locais e com vínculos de formação, além dos problemas de transferência de estado. Daí a necessidade de formar, já que não existem soldadores, montadores no mercado na quantidade que necessitamos.” Ela afirma que a Renault investiu sete mil horas de engenharia pedagógica para definir os critérios que julga necessários para os operários que precisam ser formados. Até o final do próximo ano serão investidos R\$ 2 milhões no desenvolvimento de mão-de-obra.

Para a primeira leva de contratações, as exigências devem ser ain-

da mais rigorosas com a seleção de candidatos com o segundo grau completo: “Essa será a nata dos nossos operários, que irão formar os outros”, explica Caríntia. A ideia da Renault é formar operários polivalentes, que tenham condições de mudar de setor.

Na primeira seleção feita no Centro de Formação de Mão-de-Obra, 560 candidatos passaram por um treinamento preliminar de 20 horas, com testes de português, matemática e habilidades manuais. Desses, cerca de 500 foram aprovados e 120 iniciaram em 13 de outubro as aulas teóricas e práticas no programa aprovado pelas montadoras. O curso não é remunerado e as montadoras pagam apenas o vale-transporte e a alimentação dos alunos.

De acordo com José Carlos Gomes Carvalho, presidente do Senai-PR e da Federação das Indústrias do Paraná (Fiep), até março devem ser formados 800 profissionais. De março até o final de 1999, serão treinadas outras 4 mil pessoas. Serão formados montadores, soldadores, pintores, retocadores e pessoal de logística.

No outro extremo está o setor de limpeza e conservação – maior empregador de mão-de-obra não qualificada depois da construção civil – com cerca de 60% dos trabalhadores sem nenhuma instrução, afirma o presidente do Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado de São Paulo (Sindicon), Gilberto Parra. “Há muito treinamento no segmento, mas continuamos sendo os grandes empregadores de mão-de-obra sem qualificação”, diz

A Volkswagen não contrata mais ninguém sem o 1º grau completo, no mínimo

Parra, presidente da Codep Serviços, que tem dois mil funcionários e presta serviços a 150 empresas.

Mesmo a mecanização do setor, com a introdução de máquinas como lavadoras, que fazem a limpeza de grandes áreas livres, não deve provocar desemprego no setor, avalia Parra. Luiz Luzzi, diretor-superintendente da Sebrás, no entanto, acredita que a mecanização acabará afetando também o segmento, devido ao custo elevado dos encargos da mão-de-obra. Além disso, ele explica que requisitos como idade – já que os funcionários acima de 40 anos têm um mês e meio de aviso prévio – e residir perto do trabalho são filtros muito usados no setor. “O valor do vale transporte pode encarecer muito o custo do funcionário e o acordo coletivo da categoria, que pretendia proteger os mais velhos, na verdade excluiu-os do mercado.”