

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DO SUL E SUDESTE DO PARÁ
CURSO DE PEDAGOGIA**

MÁRCIA NOGUEIRA DA SILVA

**PROFISSÃO E FORMAÇÃO: ANALISANDO O COTIDIANO DOS
TRABALHADORES EM MARABÁ**

**UFPA - Marabá
2004**

**PEDAGOGIA
ETIQUETA Nº 019**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DO SUL E SUDESTE DO PARÁ
CURSO DE PEDAGOGIA**

SSBI

MÁRCIA NOGUEIRA DA SILVA

**PROFISSÃO E FORMAÇÃO: ANALISANDO O COTIDIANO DOS
TRABALHADORES EM MARABÁ**

Trabalho de conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Pedagogia da Universidade Federal do
Pará, como requisito parcial para obtenção do
título Licenciatura Plena em Pedagogia
Orientadora: Profª. MS. Mara Rita Duarte de
Oliveira.

UFPA –MARABÁ

2004

**UNIFESSPA
BIBLIOTECA JOSINEIDE TAVARES**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DO SUL E SUDESTE DO PARÁ
NÚCLEO UNIVERSITÁRIO DE MARABÁ
CURSO DE PEDAGOGIA**

MÁRCIA NOGUEIRA DA SILVA

**PROFISSÃO E FORMAÇÃO: ANALISANDO O COTIDIANO DOS
TRABALHADORES EM MARABÁ**

Trabalho de conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Pedagogia da Universidade Federal do
Pará, como requisito parcial para obtenção do
título de Licenciatura Plena em Pedagogia
Orientadora: Prof.^a MS. Mara Rita Duarte de
Oliveira.

Data da defesa: 19 / 11 / 2004

Banca Examinadora:

Mara Rita Duarte de Oliveira
Orientadora

[Assinatura]
Examinador (a)

Salvador Tavares de Moura
Examinador (a)

**UFPA – MARABÁ
2004**

DEDICATÓRIA

*Aos trabalhadores e trabalhadoras
Marabaenses, mesmo cansados da luta
cotidiana, recriam esperança a cada dia
de uma sociedade melhor.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me iluminado nessa árdua jornada.

Aos meus pais, pelo amor e apoio incondicionais.

À minha orientadora Mara Rita que me incentivou durante uma longa caminhada, a minha sincera gratidão.

A todos os amigos que de alguma forma contribuíram para essa vitória em especial a Almi e Hulda.

A todos/as os/as trabalhadores/as da empresas Modelo e Master, que contribuíram para a realização desta pesquisa.

A todos os 'pedagógicos' da turma Pedagogia – 99.

EPÍGRAFE

*Mas ele desconhecia
Esse fato extraordinário:
Que o operário faz a coisa
E a coisa faz operário.
De forma que, certo dia
À mesa, ao cortar o pão
O operário foi tomado
De uma súbita emoção
Ao constatar assombrado
Que tudo naquela mesa
- Garrafa, prato, facção-*

*Era ele quem os fazia
Ele, um humilde operário,
Um operário em construção.
Olhou em torno: gamela
Banco, enxada, caldeirão
Vidro, parede, janela
Casa, cidade, nação!
Tudo, tudo o que existia
Era ele quem o fazia
Ele operário que sabia
Exercer a profissão.*

*(Operário em construção,
Vinícius de Moraes)*

SUMÁRIO

Introdução	8
Capítulo I - Trabalho: Delimitação de alguns conceitos	11
1.1 - Trabalho: Conceitos e transformações na sociedade moderna.	11
1.2. Trabalho: Compreendendo a lógica do modo de produção capitalista.	15
Capítulo II – Os caminhos do trabalho: Analisando as relações no mundo do trabalho na realidade marabaense.	20
2.1 - A empresa: Adestramento para a produção capitalista?	20
2.2 - Investigando a empresa Modelo: A lógica capitalista e fragmentação do trabalho.	21
2.2.1 - Os Benefícios na empresa Modelo: Conquistas ou Mérito?	21
2.2.2 - O Processo de Seleção na empresa Modelo: Meritocracia e exclusão dos trabalhadores.	25
2.2.3 - A estrutura salarial: A hierarquia na empresa Modelo.	30
2.2.4 - Salários diferenciados: Lutando por espaços na empresa Modelo.	32
2.3 - Analisando a empresa Master: Compreendendo as relações de produção no capitalismo.	33
2.3.1-Os Benefícios na empresa Master: Direitos outorgados?	34
2.3.2 - Processo de Seleção: O modelo Taylorista - fordista e a hierarquia na empresa Master.	35
2.3.4 - A Estrutura Salarial: Relações de poder na empresa Master.	39
Capítulo III – educação e trabalho: relações no mundo do trabalho marabaense	42
3.1 - O Papel da Educação: como é visto o Saber Escolar e o Saber Prático.	42
3.2 - As relações de trabalho e a educação escolar na empresa Master.	48
3.3 - A Relação entre Educação e Trabalho: Mediações no processo de produção capitalista.	53
Considerações Finais	56
Referências bibliográficas	60
Anexos	63

INTRODUÇÃO

Ao escolher a temática: trabalho e educação para realizar minha pesquisa, sabia que um dos maiores desafios era compreender uma realidade social dos/as trabalhadores/as que eu desconhecia, ou que só tivera acesso através das leituras de textos no decorrer do curso de pedagogia. Muitas vezes pensei em desisti do tema, entretanto sempre tive clareza que gostaria de atuar em espaços não-escolares, mas que queria trabalhar com a educação formal.

Ao ler o trabalho de Libâneo (2002), sobre as esferas de atuação do pedagogo, reafirmei a intenção de pesquisar o mundo do trabalho em Marabá.

Assim, decidi realizar uma pesquisa participante, em que ao mesmo tempo em que investigava sobre a temática, me propunha a conviver com a realidade investigada. Inicie então um estágio não remunerado nas empresas “Modelo” e “Master”, onde inicialmente tive imensa dificuldade de adaptação, pois tinha que alternar dias e horários de estágio em virtude de problemas de saúde na família.

Eu não esperava que houvesse por parte dos entrevistados resistência a minha presença e as entrevistas. Por isso além de entrevistas (não gravada) também utilizei os questionários como instrumento de coleta de dados, principalmente para os funcionários/ trabalhadores que exerciam funções consideradas de técnicas, ou melhor, de gerência.

Quanto aos trabalhadores do “*chão da fábrica*”, encontrei muita receptividade, eles/elas sempre me deram respostas francas e diretas, falaram de suas ansiedade que não registrei nesse trabalho por sentir que eram questões profundamente íntimas que não poderiam compor um trabalho que seria publicamente apresentado.

Não nego que ao escrever essas linhas, pensei em não fazer críticas acirradas ao patronal, por medo de ser de alguma forma reprimida, não fisicamente, mas por ser reconhecida como aquela que fez denúncias sobre as empresas "Modelo" e "Master". E meu trabalho nunca teve este objetivo.

O objetivo deste trabalho de pesquisa é de compreender a relação educação e trabalho e de que forma os trabalhadores em Marabá estão compreendendo essa relação. Como vivem no dia-a-dia do trabalho. O que desejam para o futuro e qual a concepção que eles/elas têm de educação.

O estágio nas duas empresas teve a duração de 90 dias e foi realizado nos meses de junho, julho e agosto de 2004 em dias e horários alternados. Foram entregues 30 questionários na empresa Modelo e recebidos 19 questionários. Já na empresa Master foram entregues 30 questionários e recebidos 11 questionários.

Os nomes dos entrevistados não foram citados, com o objetivo de resguardar suas identidades e garantir-lhes o direito de livre expressão sem a preocupação de constrangimentos posteriores.

A escolha dessas duas empresas para a realização do minha pesquisa foi devido saber que dentro destes espaços seria possível realizar várias reflexões acerca dos processos educativos que ocorrem nas empresas e também porque pressenti ali possibilidades de vivenciar experiências importante com os/as trabalhadores/as, acompanhando o cotidiano destes e percebendo como é vivenciada a relação educação e trabalho e se a distribuição do saber fornecida por essas empresas supre as reais necessidades desses/as trabalhadores/as.

Para isso realizei a pesquisa em duas empresas que atuam em áreas diferenciadas, uma na área de gêneros alimentícios e similares e outra de eletrodomésticos e similares. Entrevistei 30 trabalhadores e trabalhadoras de diversas

funções e escolaridade. Também realizei entrevistas com os proprietários das empresas pesquisadas.

Assim, iniciei meu trabalho discutindo alguns conceitos e formas de trabalho desde a idade média ao dias atuais. Fiz esse debate com alguns autores clássicos como: ARROYO (1996), NOSELLA (1996), BUFFA (1996) E FRIGOTTO (1993) no primeiro capítulo deste trabalho.

No segundo capítulo iniciei uma descrição sobre as empresas pesquisadas suas formas de organização e sua lógica funcional, descrevendo a funcionalidade de cada uma. Também apresento alguns trechos dos dados coletados nas entrevistas e questionários, sobre o que pensam e querem os trabalhadores e analiso a realidade dessas empresas a partir de meu referencial teórico em especial a autora KUENZER (2002).

No terceiro capítulo discuto o papel da educação como é apresentada essa dicotomia do trabalho manual e intelectual, nos discursos dos entrevistados e faço algumas reflexões sobre as falas dos entrevistados.

Nas considerações finais, discuto o papel da escola como uma forma de garantia da democracia e da cidadania para esses e essas trabalhadores/as, profundamente explorados pelo modo de produção capitalista.

Espero que meu trabalho de alguma forma contribua para enriquecer e despertar o interesse por esse campo de debate: *Educação e Trabalho*, tão pouco discutido nas Universidades brasileiras, mas que é veementemente importante para superarmos a distância entre a escola e a realidade social da sociedade capitalista.

CAPÍTULO I

TRABALHO: DELIMITAÇÃO DE ALGUNS CONCEITOS

1.1 - Trabalho: Conceitos e transformações na sociedade moderna.

Normalmente compreende-se o trabalho como uma atividade regular sem interrupções. Ficamos impacientes quando um vendedor demora em nos atender e nos sentimos indignados diante da imagem de dois funcionários conversando no horário de expediente.

Acreditamos que alguém que tem uma jornada de trabalho de oito horas deve cumpri-las desde o primeiro até o último minuto. Não se trata simplesmente de pensar que quem trabalha para o outro tem obrigações, mas é que somos incapazes de imaginar o trabalho de outra forma. Veríamos de forma estranha um advogado ou um frentista de posto que trabalhasse apenas meia jornada. Também veríamos de forma estranha alguém que interrompesse seu serviço para passar a tarde na praia do Tucunaré.

Ao analisarmos a palavra “trabalho” vê-se que o trabalho não é uma vaga idéia que se aplica para qualquer atividade que o homem faça para sobreviver. Pelo contrário, a história nos mostra que ao longo dos séculos existiram diferentes formas e concepções de trabalho.

No dicionário o termo trabalho é definido como:

1. Aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim. 2. Atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento. 3. Trabalho remunerado ou assalariado, serviço, emprego. 4. Local onde se exerce essa atividade. 5. Qualquer obra realizada. 6. Lida, labuta”. (FERREIRA, 2001: 679).

São bastante conhecidas as características do trabalho humano dos escravos da antiguidade clássica e dos servos da Idade Média.

Fazendo um breve histórico sobre a Idade Média iremos observar como era o trabalho no Feudalismo. Durante o predomínio do Feudalismo, os governos da Europa Ocidental enfraqueceram-se. Os reis continuavam existindo, mas seu poder político passou a ser dividido com os senhores feudais, que possuíam grandes extensões de terra.

A sociedade feudal estava dividida em 03 (três) grupos sociais: os nobres, que detinham a terra e se dedicavam às atividades militares; o clero, formado pelos membros da igreja Católica, destacando-se os dirigentes superiores, como bispos, cardeais e abades e os servos (laboradores, quer dizer trabalhadores) que reunia a maioria da população camponesa.

A forma de trabalho mais característica no Feudalismo foi a servidão. Os servos, apesar de serem livres, tinham serventilismo para o seu senhor, que eram pagos em forma de trabalho e de mercadorias.

Os servos não eram proprietários das terras em que trabalhavam, apenas a usavam. Produziam para o próprio sustento e para manter a nobreza e o clero.

A relação servil impunha uma série de obrigações do servo para com o senhor feudal. Uma delas era a corvéia, onde o servo deveria trabalhar alguns dias da semana gratuitamente para o senhor feudal. Esse trabalho obrigatório poderia ser na agricultura, na criação de animais entre outras atividades. Os servos também tinham a obrigação de pagar a talha, ou seja, tinham que entregar parte da produção agrícola ou pastoril ao senhor feudal. Outra obrigação servil era a banalidade, pagamento de taxas pela utilização de equipamentos como celeiros, fornos ao senhor feudal.

Quando analisamos a situação dos servos, pensamos na exploração que eles estavam submetidos. Entretanto, no contexto do Feudalismo, a relação servil era

baseada em valores que faziam do senhor um protetor, e não um explorador, mas nem sempre a exploração dos senhores feudais era aceita sem resistência. Ocorreram inúmeras rebeliões quando os senhores feudais queriam instituir novas obrigações aos servos.

A concepção de trabalho sempre esteve predominantemente ligada a uma visão negativa. Na Bíblia, Adão e Eva viviam felizes até que o pecado provoca sua expulsão do Paraíso e a condenação ao trabalho com o “suor do seu rosto”. A Eva coube também o “trabalho” do parto:

E à mulher disse: multiplicarei sobremodo os sofrimentos da tua gravidez, em meio de dores darás à luz filhos; o teu desejo será para o teu marido, e ele te governará. 17. E a Adão disse: visto que atendeste a voz de tua mulher e comeste da árvore que eu te ordenara não comesses, maldita é a terra por tua causa; em fadigas obterás dela o sustento durante os dias de tua vida. 19. No suor do rosto comerás o teu pão, até que tornes à terra, pois dela foste formado, porque tu és pó e ao pó tornarás. (Gn 3:16, 17, 19)

Até fins do século XVIII, a maioria da população européia vivia no campo e ali produziam o alimento para a sua subsistência. O artesão controlava as diversas fases da produção artesanal e além de dominar todo o processo produtivo, era dono das matérias-primas e dos instrumentos de produção.

Com a Revolução Industrial veio a mecanização, que resultou na invenção e no desenvolvimento de máquinas industriais. As máquinas iriam substituir várias ferramentas e eliminar algumas funções antes exercidas pelos operários.

Devido a isto as relações de trabalho se modificaram na Inglaterra. Milhares de camponeses se mudaram para as cidades em busca de emprego nas fábricas. Esses trabalhadores não eram proprietários dos meios de produção. Estes vendiam a sua força de trabalho em troca de um salário.

Com o objetivo de aumentar os lucros, os empresários pagavam baixos salários e exploravam ao máximo esses trabalhadores. Em diversas indústrias a jornada de trabalho durava mais de quinze horas.

A exploração do trabalho humano gerou conflitos entre operários e empresários. Houve casos de operários que invadiram as fábricas e destruíram máquinas. Estes homens que antes sonhavam com a chegada da máquina, pensando que através dela iria aliviar-los do trabalho e encurtar a sua jornada de trabalho viram que isso não aconteceu, esse fato não passou de um sonho. A máquina não representou a libertação desses trabalhadores, não os livrou do "tripallium", do domínio da burguesia. Com o passar do tempo, eles viram que as máquinas não representavam nada disso e sim desemprego, miséria, salários baixos e opressão. Posteriormente muitos trabalhadores viram que a luta não deveria ser dirigida contra a máquina, mas sim contra as injustiças sociais. Então organizações operárias iniciaram lutas por melhores salários e condições de vida e com isso surgiram os primeiros sindicatos.

Segundo Nosella ao analisar a obra de Marx afirma que:

Aliviar a labuta diária de algum ser humano não é também de modo algum a finalidade da maquinaria utilizada como capital. Igual a qualquer outro desenvolvimento da força produtiva do trabalho, ela se destina a baratear mercadorias e a encurtar a parte da jornada de trabalho que o trabalhador precisa para si mesmo, a fim de encompridar a outra parte da sua jornada de trabalho que ele dá de graça para o capitalista. Ela é meio de produção de mais-valia (...). (MARX apud NOSELLA, 1995: 36)

Segundo Nosella (1995), a criação das máquinas tinha como objetivo aumentar a produção e a qualidade das mercadorias produzidas. Estas máquinas não foram criadas para ajudar o trabalhador a desempenhar o seu serviço e sim para o capitalista obter mais lucros.

O trabalho forçado pode absorver o tempo e a vida do trabalhador e obter seu esforço físico, mas de nenhum modo pode obter sua colaboração, seu compromisso.

1.2. Trabalho: Compreendendo a lógica do modo de produção Capitalista.

A divisão do trabalho, dentro do modo de produção capitalista, só começa a atingir a organização do trabalho a partir do século XVIII para se firmar definitivamente no fim do século XIX e início do século XX. Esse processo só foi possível a partir de uma nova organização do trabalho, onde ocorreu um abandono do sistema artesanal e a introdução das máquinas no processo produtivo. Através da divisão social do trabalho houve profundas mudanças no campo educativo. À medida que a maquinaria substituía o artesão, este se desapropriava do saber de todo o processo produtivo e a partir de agora fazia um trabalho fragmentado, desempenhando somente uma função.

Adam Smith em seu livro *Investigação sobre a Natureza e as Causas da Riqueza* forneceu elementos para o empresário que faria a segunda fase da Revolução Industrial.

Segundo Smith a origem da divisão do trabalho não resulta da sabedoria humana, mas da tendência natural do homem de trocar uma coisa por outra.

A compra ou a troca que permitem a obtenção de produtos não ocorrem de atos de solidariedade, mas da necessidade de satisfazer os interesses individuais, o que provocou a divisão do trabalho. Dessa forma o homem troca o excedente do produto de seu trabalho, pelo excedente de outros trabalhos, assim todos os trabalhadores dedicam-se a uma tarefa específica e desenvolvem determinadas habilidades. Segundo Adam

Smith se não existisse a divisão do trabalho, todos deveriam produzir as mesmas coisas necessárias a sua subsistência, tendo os mesmos deveres e trabalhos.

Com essa divisão do trabalho, três causas são responsáveis pelo aumento da produtividade: o aumento da destreza do trabalhador, que ocorre pela sua dedicação a uma única atividade dentro do processo produtivo; a economia de tempo, que era perdido na passagem de uma atividade para outra e a invenção de máquinas, que facilitam o trabalho e reduzem o tempo para sua realização.

Para Smith, o trabalho dividido qualifica o trabalhador aumentando sua aptidão e o tornando mais produtivo, o que possibilita a geração de riqueza.

A criação de máquinas é produto da divisão do trabalho, pois o trabalhador, ligado a uma única tarefa, encontra meios para melhor desempenhá-la.

Ainda podemos encontrar outro autor da divisão do trabalho, James Mill. Este mostra que a repetição de uma determinada atividade aumenta a destreza com que ela é realizada, devido a isto, o trabalhador deve limitar-se a uma ou poucas atividades para melhor desempenhá-las.

Começa aí o planejamento das ações do trabalhador pelos especialistas, exigindo-se deles determinadas destrezas, fruto de um treinamento rigoroso, definido pelas necessidades do processo produtivo, o trabalhador começa a perder o controle do ritmo e tempo de execução do seu trabalho, sendo seus movimentos determinados externamente a ele, o que exige índices cada vez menores de qualificação. (KUENZER, 2002: 28)

Frederick Taylor (1856-1915), no livro *Princípios de Administração Científica*, estabelece um sistema conhecido como taylorismo que foi implantado com sucesso no início do século XX nos E.U.A e não se restringe somente a fábrica, atingindo também a escola, a medicina, os esportes e até as atividades da dona de casa.

Segundo Kuenzer (2002) Taylor institucionaliza a divisão do trabalho como princípio básico da organização capitalista. Segundo ele, deve ocorrer uma

fragmentação do trabalho e a divisão das funções entre gerência e trabalhador, pois para ele, dentro do processo produtivo os trabalhadores deveriam somente executar as tarefas instruídas pela gerência.

A heterogestão define o conceito de controle do taylorismo, que assume uma conotação inteiramente nova: a necessidade absoluta de a gerência impor ao trabalhador a maneira rigorosa pela qual o trabalho deve ser executado. Relacionada ao controle, surge a noção de tarefa: o trabalho de cada homem é totalmente planejado pela gerência que fornece instruções (...). A gerência passa a ser científica: realiza estudos e coleta conhecimentos e informações acerca do trabalho, o que não ocorre com o trabalhador, dada sua suposta incapacidade. (KUENZER, 2002: 30)

O taylorismo visa o aumento da produtividade com a economia de tempo. Para isso são criados cargos de gerentes especializados em treinar operários, estes utilizavam cronômetros para observar o desempenho dos trabalhadores. Desta forma, os bons trabalhadores seriam estimulados com recompensas e os indolentes estavam sujeitos a punições. *Taylor tentava convencer os operários de que tudo era para o bem deles, pois, em última análise, o aumento da produção reverteria em benefícios também para eles, gerando a sociedade da opulência. (ARANHA, 1993 :13).*

O taylorismo é expressão, que, em nome de uma crescente eficiência na execução das tarefas, de uma maior racionalização do trabalho, fragmentando o seu processo, separando radicalmente, de um lado os que sabem, planejam e decidem e, do outro, os que fazem, executam. (COELHO, 1982)

Não é fácil submeter o operário a um trabalho rotineiro, repetitivo e irreflexivo. Só que o taylorismo conseguiu substituir as formas de opressão visíveis como a violência de um “feitor de escravos”. Esse sistema não aparece como um chefe que oprime, as ordens foram diluídas e são vindas agora do “setor de planejamento”.

O capitalismo gerou um novo ritmo à sociedade em que as relações passaram a ser predominantemente mercadológicas. Ou seja, a sociedade passou a ser organizada

através de contratos sociais e não mais por laços naturais. (ENQUITA, 1989). Com a sociedade organizada por contratos sociais, o trabalhador passou a ter “liberdade” sobre sua força de trabalho, ou seja, sobre sua mão-de-obra para negociá-la como mercadoria. Entretanto, essa suposta liberdade fez com que o trabalhador perdesse o domínio sobre seus meios de existência, desvinculando-se da terra e ficando apenas com a sua força de trabalho. E, *“embora o proletariado seja livre para aceitar ou não as condições de trabalho que a burguesia impõe, a não aceitação implica em ficar à mercê da fome, da doença, do desabrigo; no limite da morte.”* (CUNHA, 1986:82).

Para a classe dominante capitalista a espoliação da força de trabalho dos trabalhadores e trabalhadoras é a maneira de expandir seus negócios e alcançar mais lucros. *“Essa perspectiva está presente também nos críticos da “teoria do capital humano” uma vez que consideram que a educação é funcional ao sistema capitalista, não apenas ideologicamente, mas também economicamente, enquanto qualificadora da mão-de-obra”.* (SAVIANI, 1994:150).

Atualmente, com a globalização da economia e da reestruturação produtiva, novas formas de relação entre Estado e a sociedade foram estabelecidas e o capitalismo monopolista se viu obrigado a estabelecer novos padrões no campo econômico.

Assim, as exigências no mundo do trabalho já não mais aceitam a fragmentação do trabalho produtivo, inserido o novo modelo denominado de toyotismo, que prevê em seus princípios básicos mais qualidade com o menor custo, para assim garantir maior poder de competitividade e, portanto, a base técnica de produção taylorista-fordista não atende mais as exigências do mercado precisando ser substituída por um novo processo de trabalho baseado na tecnologia e na microeletrônica e cuja característica fundamental é a flexibilidade, criatividade e autonomia do trabalhador.

A esse novo trabalhador exigido pelo modelo toyotista, Frigotto (1997) denomina de *cognitariado*, um trabalhador que agregasse em sua formação tanto as questões do domínio da tecnologia quanto da criatividade na solução de problemas e habilidades para gerenciar todo o processo produtivo.

Mesmo frente a tantas mudanças no mundo do trabalho, posso afirmar que na realidade local ainda estão impregnadas as formas tayloristas-fordista de produção e de organização das forças produtivas no mundo do trabalho, sobre essa questão discutiremos mais profundamente no capítulo seguinte desse trabalho de pesquisa.

CAPÍTULO II

OS CAMINHOS DO TRABALHO: ANALISANDO AS RELAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO NA REALIDADE MARABAENSE.

2.1 - A empresa: adestramento para a produção capitalista?

Ao propor-me a pesquisar a temática educação e trabalho, inicialmente comecei a pensar nas competências do pedagogo, que particularmente concordo com Libâneo (2002) quando afirmar que o pedagogo atua na educação para além do espaço escolar, na pesquisa do fenômeno educativo que vai se processando em vários espaços sociais.

Por isso para discutir com clareza a temática proposta defini fazer minha pesquisa em empresas marabaense, entendendo a lógica da organização do trabalho capitalista e de que forma a educação vai se inserindo nesse contexto das relações produtivas.

Inicialmente vamos compreender a organização das empresas, suas diferentes estratégias de organização do trabalho e da utilização da força de trabalho dos trabalhadores assalariados.

2.2 - Investigando a Empresa Modelo: A lógica capitalista e fragmentação do trabalho.

Decidi pesquisar uma empresa que fosse referência em nosso município, a princípio senti um pouco a resistência dos trabalhadores e trabalhadoras. Por isso usei como estratégia realizar um estágio de 90 (noventa) ¹ dias para conhecer a realidade do mundo do trabalho em quem esses/as estão inseridos.

Dentro desta proposta, inicie investigando a organização da empresa Modelo e verificando como os trabalhadores/as estão organizados na lógica da produção da empresa.

2.2.1 - Os Benefícios na empresa Modelo: Conquistas ou Mérito?

A empresa Modelo, oferece os seguintes benefícios a seus trabalhadores e trabalhadoras:

- Uniforme gratuito;
- Vale-gás, o trabalhador/a recebe o dinheiro referente ao preço do botijão de gás e este é descontado da sua folha de pagamento;
- Convênio com a própria empresa, onde os trabalhadores/as adquirem gêneros alimentícios. Desta forma voltamos no tempo como na época do aviamento, onde o trabalhador/a comprava do seu patrão uma mercadoria por um preço mais elevado que o da praça e este era descontado do seu salário;
- Convênio com farmácia;
- Assistência médica - foi criado um plano para atender aos trabalhadores/as da empresa. Este plano é optativo, para os trabalhadores/as que

¹ Estágio não remunerado.

desejam ter assistência médica é descontado em média 4% do salário. Metade dos trabalhadores/as desta empresa aderiu a este plano de saúde. O plano dá direito a duas consultas mensais e, em caso de exame, o trabalhador/a paga 50% do valor deste. Dentro do plano odontológico, o trabalhador/a tem direito à limpeza, extração e obturação. Este plano abrange ao cônjuge e aos filhos do trabalhador/a. Caso o trabalhador/a necessite de algum tipo de serviço além dos fornecidos pelo plano de saúde, deve pagá-los em particular, pois a empresa não arca com as despesas;

– Convênio com a boutique do grupo, somente para os trabalhadores/as do setor administrativo, pois as roupas da boutique Modelo são caras e somente os trabalhadores/as que ganham mais podem comprar;

– Ginástica laboral² está realizada 2x por semana no depósito da empresa, tem duração de 15 minutos e todos os trabalhadores/as podem participar. O local onde está é realizada não é adequado. Os trabalhadores/as realizam a ginástica próximo à porta do depósito, sendo este um espaço inadequado, pois ao redor destes se encontram estantes cheias de mercadorias. Somente 50% dos trabalhadores/as participam desta ginástica;

– Massagem, esta é realizada duas vezes por semana somente para as mulheres do setor administrativo. Inicialmente, esta massagem foi pensada para as trabalhadoras do escritório que trabalham a noite, mas a proprietária da empresa resolveu estendê-la a todas as trabalhadoras do setor administrativo. Esta massagem é feita por uma professora.

Segundo uma entrevista realizada com uma trabalhadora do setor administrativo, esta disse que a proprietária não contratou um professor, pois o marido das trabalhadoras poderia ficar com ciúmes. A massagem no escritório inicia-se às 19:00h,

² É uma ginástica específica para trabalhadores.

ou seja, após o expediente de trabalho, devido a isto nem todas as trabalhadoras participam, pois após um longo dia de trabalho preferem ir embora.

A empresa não tem psicólogo, nem assistente social. Quando algum trabalhador/a precisa de orientação, este se encaminha ao departamento de recursos humanos ou à proprietária da empresa.³

A seguir são apresentados trechos de entrevistas dos trabalhadores/as em relação aos benefícios que estes gostariam que a empresa fornecesse:

“Eu gostaria que a empresa fornecesse vale-transporte, tickets, alimentação ou até mesmo uma cesta básica para cada funcionário”. (Auxiliar de Escritório)

*“Mais cursos de capacitação para seus funcionários”.
(Telefonista)*

“Vale-transporte e vale-alimentação”. (Menor Aprendiz)

“Gostaria que a empresa me liberasse a noite para voltar a estudar”. (Repositor)

“Vale-alimentação, mas no geral a empresa é ótima para se trabalhar, é uma empresa estável”. (Auxiliar de Escritório)

“Um meio de transporte aos funcionários”. (Empacotador)

“Cursos de capacitação, vale-transporte e um micro-ônibus da empresa” (Auxiliar do guarda-volume)

³ Cursando Administração na A.I.E.C.

Analisando as entrevistas acima, podemos observar que entre os benefícios pedidos estão incluídos vale-transporte e tickets alimentação. Estes são direitos do trabalhador/a prescritos na legislação trabalhista. Estes pedidos solicitados são vistos como uma maneira de complementar o salário. Outra preocupação destes trabalhadores/as é quanto a sua qualificação. O repositor de mercadorias gostaria que a empresa o liberasse mais cedo para voltar a estudar. A jornada de trabalho da empresa é longa e os trabalhadore/as normalmente saem do supermercado às 21:00h, devido a isto não podem se matricular numa escola, pois as aulas a noite iniciam às 19:00h. Já a telefonista entrevistada gostaria que a empresa fornecesse cursos de capacitação. Estes trabalhadores/as percebem que a cada dia que passa o mercado de trabalho exige profissionais mais dinâmicos, flexíveis e estes se capacitando tentarão acompanhar as exigências do mercado de trabalho.

Considero que nesse processo de organização do trabalho, em que *reina* livre concorrência, na qual a relação contratual se concretiza em negociações pessoais diretas e particularizadas entre o patrão e os empregados, fazendo o/a trabalhador/a fique na mais completa subordinação. Pois entende que ao reivindicar seus direitos poderá ficar desempregado então aceita o que lhe é oferecido como uma dádiva da patronal e não como direitos que foram conquistados em um longa luta de todos os trabalahdores e as organizações sindicais.

2.2.2 - O Processo de Seleção na empresa Modelo: Meritocracia e exclusão dos trabalhadores.

A seleção é um processo importante, seu objetivo é garantir uma equipe de trabalho capaz de “vestir a camisa da empresa”, isto é, trabalhar de acordo com os objetivos da empresa e produzir segundo os padrões da mesma.

É por meio deste processo que se escolherão os que, independente de suas qualificações, farão parte da equipe de trabalhadores/as da empresa.

A empresa “Modelo” possui 130 funcionários e o nível de escolaridade exigido pela empresa:

FUNÇÕES	ESCOLARIDADE
Empacotador	Ensino Fundamental
Serviços Gerais	Ensino Fundamental
Auxiliar de Balança	Ensino Médio
Repositor	Ensino Médio
Caixa	Ensino Médio
Recepcionista	Ensino Médio
Auxiliar de Escritório	Ensino Médio e Curso de Informática
Técnico em Informática	Ensino Médio e Curso Técnico de Informática
Vigia	Ensino Médio
Padeiro	Ensino Médio
Telefonista	Ensino Médio

Na empresa pesquisada é visível o modelo taylorista/fordista⁴. Cada trabalhador/a desempenha somente a sua função. Dentro deste modelo ocorre uma fragmentação do trabalho e a divisão de funções entre gerência (planejador) e

⁴ Conceito discutido no capítulo anterior.

trabalhador (executor das ações). Neste modelo cabe à administração responsabilizar-se pelo planejamento das tarefas, e ao trabalhador somente executar as instruções da gerência.

A posse do conhecimento sobre o trabalho passa a funcionar como força a favor do capital, conferindo poder aos níveis técnico-administrativos; o operário, cada vez mais expropriado do saber sobre o trabalho, desempenha funções cada vez menos qualificadas e sub-remuneradas. O taylorismo, pela institucionalização da heterogestão⁵, constitui-se em uma ainda mais refinada forma de exploração do trabalho pelo capital. Daí ter-se afirmado anteriormente que a heterogestão é a lógica de desqualificação do trabalho e, portanto, da alienação. (KUENZER: 2002, 30)

Segundo Kuenzer (1997), no processo de produção capitalista o trabalhador/a possui uma mercadoria a ser trocada e que será transformada em capital. Esta mercadoria é a sua força de trabalho. O trabalhador/a passa a ser então o proletariado que vende a sua força de trabalho em troca de um salário.

Dessa forma, a capacidade de trabalho do proletariado passa a ser propriedade do capitalista. Esse capitalista para transformar essa força de trabalho em capital precisa utilizá-la adequadamente no processo de produção e para isso ele utiliza determinadas formas de disciplinamento e entre elas está o taylorismo/fordismo.

Atualmente, já estando formado o corpo coletivo da empresa (quadro de funcionários da empresa), a seleção é feita apenas para as funções de empacotador, serviços gerais e caixa.

A ocupação dos cargos mais altos é feita pelo pessoal já “formado na casa”, ou seja, por trabalhadores/as que trabalham há anos na empresa e já desempenharam várias funções, e que, portanto, já tem experiência no trabalho compatível com a ideologia⁶ da empresa.

⁵ Modelo de gestão mista.

⁶ São práticas que nos parecem perfeitamente naturais porque a sociedade os repete, os aceita, mas na verdade é um véu de imagens estabelecidas entre nossa consciência e a realidade.

À medida que vão sendo abertas novas vagas, os profissionais vão sendo promovidos.

Devido a isto, há estímulo ao esforço individual e à constante qualificação, pois os trabalhadores/as têm como objetivo assumirem melhores cargos e salários.

Na entrevista realizada perguntei aos/as trabalhadores/as, se gostariam de ocupar outra função na empresa:

“Se ganhar mais, eu gostaria, só não sei em qual função”.
(menor aprendiz)

“Sim, recursos humanos”. (repcionista)

“Gostaria sim, que seria chefe de salão”. (repositor)

“Sim, ainda não pensei sobre o assunto, poderia ser apenas uma que possibilitasse a continuação de meus estudos”. (caixa)

“Sim, de motorista”. (padeiro)

“Estou satisfeita com a que ocupo. Só gostaria de me qualificar para melhor desempenho”. (auxiliar de escritório)

A maioria dos entrevistados⁷ gostaria de mudar de função. Um dos principais objetivos dessa mudança de cargo é por causa da questão econômica, ou seja, aumento de salário.

Na entrevista realizada com a recepcionista, ela disse que gostaria de trabalhar nos recursos humanos por ser mais “chic”. Segundo Kuenzer (1997), nas relações sociais existe uma separação entre trabalho intelectual e manual. Sendo assim, a um

⁷ 83% dos entrevistados.

grupo de pessoas cabe o exercício das funções intelectuais, justificado pela sua maior escolaridade; já a maioria da população desempenha as tarefas de execução onde não é exigido instrução e experiência.

Dessa forma, muitos trabalhadores/as ficam “conformados” com as suas funções por não possuírem maior escolaridade e serem, supostamente, incapazes de desempenhar tais funções. Desta forma:

Assim, a um grupo reduzido de pessoas cabe o exercício das funções intelectuais, justificado pela capacidade e competência que permitem escolaridade mais extensa (...); já a maioria da população compete o exercício das tarefas de execução, para o que não se exige muita instrução e experiência, sob a alegação, fornecida pela escola e já incorporada ao discurso do trabalhador, da sua suposta incapacidade para aprender. (KUENZER, 1997: 30)

Para o processo de seleção, os candidatos devem enviar um currículo e os que forem aprovados⁸ passam por uma “rápida” entrevista com o objetivo de verificar a veracidade das informações prestadas. As entrevistas são feitas pelo setor de recursos humanos.

Durante a entrevista, alguns aspectos socioeconômicos são questionados como: composição familiar, local de residência, condições de transporte, número de filhos, se têm disponibilidade de trabalhar até mais tarde, se poderia participar de cursos ofertados pela empresa e assim por diante. Ou seja, são identificados os aspectos que irão facilitar ou dificultar a adaptação do candidato à empresa. Sempre são selecionados candidatos que moram próximo à empresa, pois a mesma não fornece vale-transporte.

Segundo Enguita (1989), na sociedade industrial e urbana, pela primeira vez, o lugar de produção está habitualmente separado por uma grande distância do lugar de residência. Visto desta forma, a empresa Modelo, age contrariamente ao que afirma Enguita, já que contrata trabalhadores/as que morem/residam próximo à empresa.

⁸ Os candidatos selecionados para trabalhar na empresa devem apresentar uma carta de recomendação do último emprego, onde o “Modelo” vai ligar para verificar a veracidade das informações fornecidas. Além disso também deve ser feito o exame admicional e ser entregue um atestado de antecedentes criminais.

Desta forma, os trabalhadores/as se tornarão mais pontuais, assíduos e a empresa terá baixos índices de absenteísmo.

Não é exigida experiência anterior, pois a proprietária da empresa Modelo, prefere trabalhadores/as sem experiência para estes se adaptarem melhor ao trabalho. Segundo KUENZER: *a preferência dada aos operários inexperientes se justifica pelo fato de que eles são educáveis, ou seja, submissos, não criam problemas, são confiáveis, não têm malícia nem 'macetes'*. (2002:74)

Quando um trabalhador/a é admitido, este é “treinado” pelo encarregado de salão, já no escritório, o novo trabalhador/a é treinado por um colega de trabalho. Esse tipo de trabalho chama-se treinamento no pátio da fábrica.

Em entrevista realizada foi perguntado aos trabalhadores/as por que vieram pedir emprego nesta empresa:

“Bem, quando vim procurar oportunidade de emprego, eu ainda não tinha nenhuma experiência profissional e surgiu a oportunidade de ser indicado por um amigo”. (auxiliar de escritório)

*“Porque preciso trabalha para ajuda minha família”.
(empacotador)*

“Para não ser mais chamado de ‘vagabundo’ ”. (menor aprendiz)

“Primeiramente, precisava de um emprego e depois porque necessitava de uma experiência profissional”. (caixa)

“Porque a empresa estava se desenvolvendo muito na cidade e eu achei que era bom para mim”. (auxiliar de escritório)

*“O “Modelo” é uma das empresas de Marabá que ainda oferece estabilidade e crescimento profissional, o que com certeza nos leva a procurar este tipo de instituição”.
(telefonista)*

Segundo Enguita (1989) apesar das pessoas saberem que o trabalho é uma tarefa árdua, e que em muitos serviços existem tarefas monótonas, rotineiras e sem criatividade, as pessoas, quando podem, escolhem um, não em função do que são em si, mas do que os rodeia: o *salário e o prestígio associado (aquilo que nos darão em troca)*, os *horários e as férias (durante quanto tempo nos veremos livres deles)*, as *possibilidades de promoção (ou seja, escapar deles)*, etc... (ENGUITA; 1989: 4).

A empresa Modelo é uma das maiores do município de Marabá e de cidades vizinhas, onde o proprietário também possui filiais. Em relação aos outras empresas deste município o Modelo paga salários mais elevados.

Na entrevista realizada podemos observar que alguns procuraram esta empresa para trabalhar por ser esta uma das maiores da região e conseqüentemente oferecer maior estabilidade, maiores salários e crescimento profissional. Já alguns aliam o seu emprego como uma “obrigação”. Assim, o trabalho para estes é visto como um *tripallium*⁹.

2.2-3 - A estrutura salarial: A hierarquia na empresa Modelo.

A estrutura salarial da empresa Modelo é bem diferenciada, existindo critérios e níveis salariais específicos para cada caso. A estrutura salarial dos trabalhadores/as está dividida em 4 faixas que variam de acordo com a sua função.

⁹ É um aparelho de tortura formado por três paus onde eram atados os condenados, então associam trabalho com tortura, labuta, sofrimento.

1ª Faixa – R\$ 423,00 + hora-extra	
Balconista	Secretária
Cobrador	Telefonista
Auxiliar de Escritório	Vigia
Caixa	Açougueiro
Recepcionista	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

2ª Faixa – R\$ 343,00 + hora-extra	
Balanceiro	Entregador
Empacotador	Auxiliar de depósito
Padeiro	Atendente de lanchonete
Fiscal de loja	Auxiliar de Guarda-volume
Repositor de Mercadoria	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

3ª Faixa – R\$ 300,00 + hora-extra	
Office-boy	
Serviços Gerais	
Empacotador	

4ª Faixa – salários diferenciados + hora-extra	
Gerente	Técnico em informática
Contador	Encarregado de salão
Motorista	Encarregado do departamento de recursos humanos

Os trabalhadores/as que tiverem a sua carteira de trabalho assinada pela primeira vez na empresa Modelo, independente da função que exerçam recebem um salário de R\$ 300,00. Este salário foi estabelecido pela convenção coletiva de trabalho, celebrado pelo Sindicato do Comércio de Marabá (SINDICOM) e pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Marabá (SINDECOMAR). Após o período de 10 meses, o salário deste trabalhador/a é aumentado de acordo com a função exercida.

2.2.4 - Salários diferenciados: Lutando por espaços na empresa Modelo.

Embora um trabalhador seja bem qualificado dentro dos moldes capitalistas, isto não significa que ele consiga uma alta posição na hierarquia da empresa. Alguns fatores são analisados como: tipo e número de vagas ofertadas, política salarial, política de recursos humanos da empresa, etc. Ou seja, não há uma predeterminação da posição que o indivíduo vai ocupar na hierarquização do trabalho a partir da sua qualificação.

Por trás da estrutura salarial, há uma verdadeira finalidade, que determina o seu caráter pedagógico, pois para justificar as diferenças salariais, a qualificação do trabalhador é usada ideologicamente com essa finalidade. Segundo KUENZER:

Para os níveis mais baixos da estrutura salarial, a ausência de qualificação explica os salários inferiores, enquanto os salários mais altos são utilizados como força motivadora, na medida em que representam o prêmio a ser

alcançado como resultado do esforço individual, da tenacidade rumo à especialização, e, naturalmente do comprometimento com a empresa. (2002:130)

Desta forma, o trabalhador/a aprende que quanto maior for a sua escolaridade e competência, maiores são as suas chances de receber um melhor salário.

O reajuste salarial é anual, ocorrendo no mês de março um acordo feito entre o SINDICOM e a SINDECOMAR. Em entrevista realizada com um trabalhador do sindicato, este disse que o aumento de salário é baseado pelo aumento do governo e pela inflação.

Analisando a convenção (anexo) podemos observar que os salários dos trabalhadores/as são definidos por suas funções e não por suas qualificações. Segundo KUENZER:

Como o que define o salário é o cargo ocupado e não a qualificação do trabalhador, esta posição é perfeitamente compreensível enquanto forma de exploração da força de trabalho, na medida em que o mercado de trabalho oferta mão-de-obra com qualificação superior à exigida (...). (2002:133)

Devido a isto, sempre encontramos trabalhadores/as com diferentes qualificações ocupando a mesma função.

2.3 - Analisando a empresa Master: Compreendendo as relações de produção no capitalismo.

Como na empresa anterior realizei o estágio em 90 (noventa) dias, período em que realizei minha coleta de dados e tive a oportunidade de conhecer o mundo do trabalho na nossa realidade local. Essa experiência serviu-me para refletir profundamente sobre a extrema exploração em que os/as trabalhadores e trabalhadoras

estão submetidos e as condições de trabalho não permitem a esse/a trabalhador/a uma formação humana, pelo contrário como afirmei anteriormente nessa realidade o trabalho representa um *tripallium*. Em que esses /as trabalhadores e trabalhadoras desejam libertar-se.

2.3.1-Os Benefícios na empresa Master : Direitos outorgados ?

Como a empresa anterior, a empresa Master oferece os seguintes benefícios:

- Uniforme gratuito;
- Vale-transporte, sendo este descontado 6% do salário do trabalhador/a;
- O trabalhador/a pode comprar qualquer mercadoria da loja e ganhar um desconto de 20% a vista, já para as compras à prazo que podem ser divididas em até 6x, o trabalhador/a ganha um desconto inferior a 20%, este desconto varia de acordo com o número de parcelas;

Esta empresa não tem psicólogo, nem assistente social. Quando algum trabalhador/a precisa de orientação, este se encaminha ao gerente de setor.

A seguir apresento trechos das entrevistas realizadas com os trabalhadores/as da empresa Master, onde pergunto a eles/as quais os benefícios¹⁰ que estes gostariam que a empresa garantisse:

“Plano médico de saúde para os funcionários, um clube de lazer para os funcionários e curso profissionalizante para os funcionários”. (Auxiliar de Escritório)

“Plano de saúde e vale-alimentação”. (Vendedor)

¹⁰ Os benefícios que os trabalhadores/as desejam já estão garantidos nas leis trabalhistas.

“Gostaria que a empresa fornecesse ônibus para nos buscar e trazer, um clube para o lazer para minha família”. (Auxiliar de Escritório)

“Nenhum”. (Gerente)

“O benefício seria que a empresa fornecesse micro-ônibus para os funcionários”. (Conferente)

A falta do cumprimento da legislação trabalhista leva o/a trabalhador/a a alargar sua força de trabalho em troca de melhores salários. Assim, os trabalhadores encontram-se obrigados aceitar as condições impostas pelo capital, que em busca de expansão e acumulação do capital explora cada vez mais a força de trabalho, negando os/as trabalhadores/as acesso aos seus direitos sociais e trabalhistas.

2.3.2 - Processo de Seleção: O modelo Taylorista - fordista e a hierarquia na empresa Master.

O arranjo funcional da empresa Master, tende a uma maior hierarquização da função como uma forma de maior controle da produção dos trabalhadores e também de desmobilizar qualquer forma de organização por parte desses/as.

A empresa Master possui 235 trabalhadores/as, estes distribuídos nas seguintes funções:

FUNÇÕES	
Vendedor do departamento de tecido	Vendedor do departamento de calçado
Vendedor do departamento de confecção	Vendedor do departamento de CD
Cobrança interna e externa	Auxiliar de escritório
Serviços gerais	Auxiliar de entrega
Motorista	Gerente
Sub-gerente	Eletrodoméstico, venda externa e interna
Caixa	Conferente
Chefe de setor	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

O nível de escolaridade exigido pela empresa Master é o ensino médio com exceção das funções de serviços gerais e auxiliar de entrega que podem ser contratados trabalhadores/as com o ensino fundamental.

Durante a pesquisa realizada na empresa observei que semelhante a empresa anteriormente pesquisada também é visível o modelo taylorista/fordista, onde cada trabalhador/a desempenha somente a sua função. Esse princípio visa a divisão do processo produtivo em partes, onde os movimentos dos trabalhadores/as são padronizados e controlados pela gerência. Desta maneira existe uma divisão de funções entre gerência e trabalhador. Onde os trabalhadores/as somente executam as tarefas fornecidas pela gerência.

Desta forma:

“... o taylorismo exige uma concepção mecanicista de homem a partir dos pressupostos de que ao operário, incapaz e ignorante, cabem apenas as tarefas de execução determinando-se a definitiva ruptura entre decisão e execução; o operário é um objeto rentável, e, portanto deve ser sádico; a administração científica da indústria deve assegurar o máximo de produtividade, de trabalho e de lucro.” (KUENZER, 2002: 52- 53)

Já no escritório é visível o modelo toyotista, onde há um rodízio dos trabalhadores/as nas diversas tarefas executadas, desta maneira todos os

trabalhadores/as sabem desempenhar todas as atividades referentes ao setor administrativo. Este princípio foi adotado há 1(um) ano pelo atual gerente.

Segundo KUENZER (1997) com a globalização da economia, ocorreram mudanças radicais quanto ao padrão de acumulação capitalista. Em decorrência disto, as velhas formas de organização taylorista/ fordista não tem mais lugar. O mercado de trabalho não quer mais um trabalhador/a que saiba desempenhar somente a sua função, este quer um trabalhador/a que busque aperfeiçoar-se constantemente, que se comprometa com o seu trabalho, seja flexível¹¹ etc. Portanto:

O novo discurso refere-se a um trabalhador de novo tipo, para todos os setores da economia, com capacidades intelectuais que lhe permita adaptar-se à produção flexível. Dentre elas, algumas merecem destaque: a capacidade de comunicar-se adequadamente, por intermédio do domínio dos códigos e linguagens, incorporando, além da língua portuguesa, a língua estrangeira e as novas formas trazidos pela semiótica, a autonomia intelectual, para resolver problemas práticos utilizando os conhecimentos científicos, buscando aperfeiçoar-se continuamente, a autonomia moral, por meio da capacidade de enfrentar novas situações que exigem posicionamento ético; finalmente, a capacidade de comprometer-se com o trabalho, entendido em sua forma ampla de construção do homem e da sociedade, por meio da responsabilidade, da crítica, da criatividade. (1997 :37-38)

Para o processo de seleção da empresa Master, os candidatos devem enviar currículo que será analisado pelo gerente ou chefe de setor. Aprovado, o candidato vem na empresa e preenche uma ficha de candidato a emprego, faz um teste psicotécnico e uma prova de matemática (anexo). O resultado dessas provas sai em 15 dias. O candidato aprovado passa por uma entrevista que pode ser feita pelo gerente ou chefe de setor. Este sendo contratado, o gerente lhe explica quais são os benefícios, oferecidos pela empresa, estrutura salarial, promoção, faltas, transporte, jornada de trabalho, hora extra, enfim, são apresentados aos ingressantes na família os seus direitos e deveres.

¹¹ O toyotismo foi desenvolvido por Ohno na Toyota, Japão, entre 1950 e 1970 e tem por objetivo criar novas formas de organização e gestão do trabalho cujos princípios são o autocontrole e o just in-time. As tarefas antes bem definidas no taylorismo/ fordismo agora passam a ser substituídas pela multitarefa.

Mesmo já estando formado o corpo coletivo da empresa, a seleção é feita para as funções de vendedor, cobrador, serviços gerais, auxiliar de entrega e motorista.

Já a ocupação dos cargos mais altos como: auxiliar de escritório, chefe de setor, sub-gerente e gerente, a preferência é dada ao pessoal já “formado na casa” e que, portanto já tem experiência no trabalho compatível com a ideologia da empresa.

À medida que vão sendo abertas vagas, os profissionais vão sendo promovidos. Esta promoção tão almejada faz com que muitos trabalhadores esforcem mais na sua função, pois desejam melhores cargos e salários.

Na entrevista realizada, questionei se os trabalhadores/as gostariam de trabalhar em outra função na empresa:

“Não, porque aqui todos nós trabalhamos na nossa função e também ajudando o colega que está precisando, por isso aprendemos de tudo um pouco”. (Auxiliar de Escritório)

“Sim. Auxiliar de Escritório”. (Conferente)

“Não”. (Vendedora)

“Sim. Gerente geral”. (Chefe de Setor)

“Não”. (Auxiliar de Escritório)

“Sim. Chegar à chefia de um setor de preferência: confecções”. (Vendedor)

“Sim, no escritório, por ser bem mais calmo”. (Conferente)

Não é necessária experiência anterior, pois a empresa Master prefere trabalhadores/as sem experiência para estes se adaptarem melhor ao trabalho. Segundo Kuenzer (2002) a preferência por trabalhadores/as sem experiência se justifica por estes serem submissos, não criarem problemas e serem confiáveis. Quando um trabalhador/a

é admitido, este é treinado pelo chefe de setor. Já no escritório este é treinado por um colega de trabalho.

Na entrevista realizada, perguntei aos trabalhadores/as por que vieram pedir emprego nesta empresa:

“Bom, eu precisava trabalhar para saber dar valor ao que meus pais sempre me deram e também eu precisava me ocupar e aprender a me virar sozinha, por isso recorri a ”Master“. Obs.: e mais, esta empresa é única que dá oportunidade para pessoas inexperientes”. (Conferente)

“Primeiro, porque preciso trabalhar para manter as minhas necessidades básicas. E porque o “Master” é uma empresa de grande porte em Marabá e em todo Brasil”. (Balconista)

“Porque esta empresa dá oportunidade de 1º emprego, então como eu só tinha 17 anos, não possuía experiência em nada e não tinha curso de capacitação, esta empresa era uma grande chance para minha carreira profissional”. (Auxiliar de Escritório)

“Porque estava precisando de um emprego, pois sabia que nesta empresa eu ia ser bem aceita por todos. Com tempo mostrei todas as minhas capacidades de aprender e ensinar as pessoas”. (Vendedora)

“Porque eu já sabia que uma empresa bem conceituada e dá oportunidade para as pessoas crescerem dentro dela”. (Gerente)

2.2-4 - A Estrutura Salarial: Relações de poder na empresa Master.

A estrutura salarial da empresa Master é bem diferenciada, existindo critérios e níveis específicos para cada função. Os salários dos trabalhadores/as desta empresa são

estabelecidos pela convenção coletiva de trabalho celebrado entre o SINDICOM (Sindicato do Comércio de Marabá) e a SINDECOMAR (Sindicato dos Empregados no Comércio de Marabá). Todos os vendedores da loja recebem salário + comissão. O salário dos vendedores é o mesmo, o que varia é o valor das comissões, pois estes valores variam de acordo com a mercadoria e a forma de pagamento.

Relação dos salários dos vendedores da empresa Master:

Vendedor do Departamento de Tecido	Comissão
Salário R\$ 300,00	À vista 3%
	À prazo 1,5%

Vendedor do Departamento de Calçado	Comissão
Salário R\$ 300,00	À vista 3%
	À prazo 1,5%

Vendedor do Departamento de Eletrodoméstico	Comissão
Salário R\$ 300,00	À vista 3%
	À prazo 1,5%

Na maioria das vezes, o salário do trabalhador/a é definido pelo capital e não por sua função. Segundo ARRUDA:

Nessa vida de operário, nós somos a nossa força de trabalho e percebemos e ela vale estritamente aquilo que o capitalista crê que ela pode produzir de ganho para ele. Como ela é uma mercadoria, nós também nos sentimos e, de fato, somos reduzidos a mercadoria. Ao vendê-la, perdemos qualquer direito de definir o seu valor segundo o critério das nossas reais necessidades, o direito de decidir como usa-la, para produzir o que, para quem. (1995:63)

É curioso como formas rudimentares e sofisticadas de trabalho podem conviver, lado a lado. Muitas empresas hoje mantêm seus trabalhadores/as fazendo funções repetitivas enquanto outros são enviados para fazerem cursos para acompanharem as novas tecnologias, pois a informatização exige trabalhadores/as cada vez mais qualificados e especializados. Por um lado, ocorrem melhorias nas condições de trabalho; mas por outro, reduz um número crescente de trabalhadores a condição de subqualificados ou mesmo desqualificados.

Devido a isto o trabalhador/a vai aprendendo, com a empresa a desvalorizar o seu próprio trabalho. Ele não percebe que esse critério de valorização é estabelecido pelo capitalismo. Poderia muito bem ocorrer o critério inverso de remunerar melhor o trabalho mais cansativo pelo seu caráter repetitivo e desumano. No modelo capitalista é preciso educar o trabalhador/a a aceitar a desvalorização do seu trabalho é um desses instrumentos para essa educação e a estrutura salarial.

Analisando as comissões dos trabalhadores, podemos observar que estas são maiores na venda á vista.

Segundo Sferra (1987) essa excessiva hierarquização demonstra claramente que com esse sistema de prêmios os capitalistas conseguem imprimir uma competição e concorrência entre os/as operários/as, permitindo aos proprietários experimentar e conhecer a potencialidade produtiva dos/as trabalhadores e trabalhadoras.

CAPÍTULO III

EDUCAÇÃO E TRABALHO: RELAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

MARABAENSE

3.1 - O Papel da Educação: como é visto o Saber Escolar e o Saber Prático na empresa Modelo.

A educação para o trabalho, não se resume somente no desenvolvimento de habilidades técnicas que o trabalhador/a será capaz de desempenhar para determinada atividade. Ela é muito mais ampla e objetiva, pois deseja a habilitação desse trabalhador/a ao modo de produção capitalista.

Segundo Kuenzer (2002) a qualificação do trabalhador é entendida como resultado da instrução e da experiência, sendo que por instrução, compreende-se a frequência ao sistema regular de ensino e à realização de cursos profissionalizantes ofertados por instituições específicas de treinamento ou pelas próprias empresas.

A instrução assume pesos distintos em relação à experiência, sendo mais valorizada à medida que aumenta a qualificação da tarefa. Quanto mais simples a tarefa, maior valor dado à experiência como valor de qualificação.

Por exemplo, na empresa Modelo as tarefas de empacotador e repositor, pelo seu grau de simplificação são aprendidas no trabalho, não exigindo sequer experiência anterior na área.

Assim, o trabalhador/a aprende que, para as atividades mais simples, não há necessidade nem de instrução, nem de experiência.

Embora, a empresa Modelo dê preferência a trabalhadores/as com o ensino médio completo para contratação, durante entrevista realizada com alguns

trabalhadores/as, observei que alguns possuíam somente o ensino fundamental e às vezes, este era incompleto. Segundo Kuenzer (2002) a preferência por trabalhadores/as mais escolarizados é exigência do capitalismo e não do domínio do trabalho.

Observou-se também que a preferência dada aos operários com (...) alguma escolarização prende-se antes à existência de atitudes compatíveis com o tipo de organização capitalista do trabalho industrial do que ao domínio do conteúdo do trabalho propriamente dito. (KUENZER, 2002: 134)

Na entrevista realizada com a pessoa responsável pelo setor de recursos humanos, esta disse que a proprietária da empresa Modelo, prefere contratar trabalhadores/as com o ensino médio, mas muitas vezes, acaba-se contratando trabalhadores/as menos escolarizados por estes precisarem do emprego e estarem dispostos a trabalhar.

A empresa não possui em seu quadro de funcionários nenhuma pessoa responsável pela capacitação dos trabalhadores/as, a mesma quando necessita oferecer algum treinamento procura agências externas (São Paulo) para ofertar cursos para os seus trabalhadores/as.

Segundo informações fornecidas pelo departamento de recursos humanos, no ano passado (2003) foram realizadas 04 (quatro) palestras. Estas foram realizadas na Secretaria Municipal de Saúde, no domingo à tarde e aberto para todos os trabalhadores/as. Alguns dos temas apresentados foram: motivação, superação em vendas e atendimento ao cliente, não há informações acerca de quem ministrou os cursos e quantas pessoas participaram.

Periodicamente alguns trabalhadores/as são enviados para participarem de cursos quando estes são considerados interessante pelo proprietário da empresa, ou seja, ele indica as pessoas que poderão ser beneficiadas com a sua realização. Anualmente no mês de setembro, ocorre em Belém um encontro de supermercadistas e são enviados gerentes e encarregados de salão para participarem destes cursos e as despesas são

pagas pela empresa, os conhecimentos adquiridos pelos selecionados para se capacitarem deverão ser “repassados” através de reuniões para os demais trabalhadores/as.

Nas entrevistas os entrevistados afirmaram a empresa deveria ofertar mais cursos de capacitação.

“Acho que a empresa deveria ofertar mais cursos para ter uma mão de obra mais qualificada para prestar aos clientes”. (Auxiliar Técnico em Informática)

“Sim, pois a requalificação dos funcionários só vem a beneficiar a própria empresa, melhorando o atendimento e o relacionamento entre os funcionários”. (Telefonista)

“Certamente, pois pessoas bem capacitadas têm melhores desempenhos profissionais”. (Caixa)

“Sim, porque eu e meus colegas ficaríamos mais aptos ao trabalho e até mesmo no atendimento ao cliente”. (Repositor)

“Sim! A empresa deveria habilitar mais o seu quadro de funcionários, ela deveria dá mais oportunidade não só para um mais para todos, com relação a cursos”. (Auxiliar de Escritório)

“Sim, porque a empresa tem que investir em seus funcionários para um melhor atendimento”. (Recepcionista)

Podemos observar nas falas dos entrevistados que existe uma grande preocupação dos trabalhadores/as em melhorar o seu desempenho profissional e o atendimento aos clientes. Embora esses/as trabalhadores/as saibam executar o seu trabalho, estes acham esse saber “prático” insuficiente e gostariam de aprender o saber

teórico adquirido através da graduação ou cursos de capacitação para conseguirem melhores condições de vida e de trabalho.

Para o trabalhador/a a prática social coloca teoria e prática¹² como momentos do conhecimento absolutamente separados e independentes. Ou seja:

“Seu discurso revela a incorporação da dicotomia saber teórico/saber prático, e a percepção de que eles têm finalidades diferentes e são adquiridos em diferentes locais; no trabalho, aprende-se a prática; na escola, a teoria. Ao mesmo tempo que subvalorizam o “saber prático”, aspiram ao acesso ao “saber teórico” conferido pela própria incapacidade a impossibilidade de permanecer no sistema de ensino”. (KUENZER, 2002: 146)

Segundo Kuenzer (2002) a partir da dicotomia teórica/prática, o trabalhador/a faz uma distinção entre dois tipos de escola: a que ensina a “teoria sobre o trabalho” e a que ensina a “teoria em geral”. A partir dessa separação o trabalhador/a deseja a realização de cursos profissionais, pois considera importante aprender a teoria que explica a prática.

Desta forma, muitos trabalhadores/as desejam ter uma maior escolaridade com o sentido de serem promovidos, pois estes aprendem que é necessário adquirir um saber teórico para se ter um maior domínio do conteúdo do trabalho a partir da prática.

Perguntei aos entrevistados se pretendem continuar a estudar. As respostas obtidas revelam uma imensa expectativa em relação escolarização formal como uma alternativa para melhorar as condições de vida:

“Sim. Porque talvez teria um futuro melhor”. (Chefe de Caixa)

“Gostaria, mas não posso, pois saio tarde do supermercado e não dá para conciliar trabalho e estudo”. (Auxiliar de Balança)

¹² No modelo capitalista, ao nível da ideologia, o saber obtido com a prática é inferior ao saber oficial obtido na escola. Devido a isto ocorre uma permanente separação entre teoria e prática, pensamento e ação embora ao nível da práxis isto não possa acontecer, mas é uma condição necessária da dominação do capital sobre o trabalho.

*“Sim, pois pretendo digamos assim: ‘ser alguém na vida’ ”.
(Menor- Aprendiz)*

“Não. Por falta de tempo”. (Repositor)

*“Sim. Pretendo ter um curso superior, para minha realização pessoal e objetivando um futuro melhor para os meus filhos”.
(Encarregada de Recursos Humanos)*

“Sim. Porque terei mais oportunidade no mercado de trabalho”. (Auxiliar de Escritório)

Observa-se que há consciência de que a jornada de trabalho é um dos fatores dificultadores mais significativos na volta aos estudos, pois na empresa Modelo, a jornada de trabalho é em média de 10 (dez) horas diárias, sendo que no setor administrativo os trabalhadores/as saem às 19h e nas demais funções às 21h. Devido a isto, os trabalhadores/as não podem voltar a estudar a noite.

Segundo Frigotto (1993), a escolarização representa uma forma de atender as necessidades do capital, mas também é uma resposta à pressão da classe trabalhadora por mais escolaridade, para que possa ter mais condições de sobrevivência dentro da sociedade capitalista. Entretanto, há por trás disto uma fragmentação do trabalho educativo como propósito de distanciar o trabalhador do saber, do conhecimento historicamente produzido para que possa articular esse saber com os interesses de sua classe e lutar por seus direitos e por sua cidadania.

Observa-se nas falas das entrevistas que a maioria dos trabalhadores pretende continuar seus estudos, mas a extensa jornada de trabalho é um dos fatores mais significativos que os impede de voltar aos estudos, pois na empresa a jornada de trabalho é em média 10 horas diárias.

O trabalhador não tem clareza que a sua exclusão da escola é uma consequência do desenvolvimento capitalista e crê que ter ou não uma escolaridade é algo de sua inteira responsabilidade:

“...nossa sociedade nutre uma imagem de existência de oportunidade para todos que não corresponde a realidade, motivo pelo qual e apesar do qual o efeito para a maioria é a sensação de fracasso, a perda de estima e auto-culpabilização. A suposição da igualdade de oportunidades converte a todos, automaticamente, em ganhadores e perdedores, triunfadores e fracassados”.
(ENQUITA, 1989: 06)

A prática pedagógica na empresa, voltada para o ensino da tarefa ocorre durante o trabalho cotidiano. Essa prática é diferenciada por funções, segundo os diversos níveis hierárquicos. Assim, na empresa os encarregados de salão “instruem” os/as trabalhadores/as do “chão da fábrica”, ou seja, quando um trabalhador/a é contratado este é instruído pelo encarregado de salão, onde este lhe explica as normas da empresa, como jornada de trabalho, benefícios enfim são apresentados seus direitos e deveres. Após estas explicações este novo trabalhador/a é “colocado” a um profissional experiente para aprender a executar a sua função.

Desta forma, os encarregados de salão são os principais pedagogos do trabalho capitalista, na medida em que são eles que ensinam aos trabalhadores/as; já no setor administrativo o novo trabalhador/a também é “colocado” com um colega experiente para aprender a sua função.

Os conhecimentos destes gerentes e encarregados de salão foram adquiridos no trabalho e complementados por alguns cursos profissionalizantes. Estes foram escolhidos pelos proprietários da empresa pela sua capacidade de liderança e facilidade de acesso aos trabalhadores/as. Por não possuírem nenhuma formação específica, o seu método de ensino foi criado a partir da sua prática cotidiana.

Este ano foi ofertado na empresa Modelo uma palestra educativa. Esta foi ministrada por uma pedagoga e uma psicopedagoga. Os temas ministrados foram: a problemática de brinquedos perigosos usados pelas crianças e adolescentes e suas graves conseqüências, conscientização dos pais e futuros pais sobre a importância na vida afetiva dos filhos, direcionamento junto aos filhos sobre a programação de televisão e desarmamento.

Essa palestra não foi remunerada e essas ministrantes se ofereceram para ofertar esse curso. Em entrevista realizada com a proprietária da empresa esta disse que este ano será ofertado para alguns trabalhadores/as o curso de montagem de microcomputadores.

Neste ano 2004 as únicas pessoas que tiveram oportunidade de treinamento foram os gerentes, encarregados de salão e agora alguns trabalhadores/as para o curso de montagem de microcomputador.

Apesar de a empresa ofertar alguns cursos, os trabalhadores/as estão insatisfeitos pelas poucas oportunidades que a empresa oferece em função de seu reduzido interesse.

3.2 - As relações de trabalho e a educação escolar na empresa Master.

Em toda organização do trabalho no processo capitalista de produção contém um projeto pedagógico presente. O seu objetivo é constituir certo tipo de trabalhador conveniente aos interesses capitalistas.

Esse trabalhador assalariado, não possuindo os meios de produção, vende a sua força de trabalho em troca de um salário. O capitalista que compra essa força de trabalho passa a utilizá-la de tal maneira que consiga produzir o maior valor possível,

sendo assim a força de trabalho desse trabalhador passa a ser controlada externamente a ele.

O trabalho capitalista se apresenta de forma totalmente diferente do trabalho do artesão. Enquanto, o artesão tinha domínio completo do processo do trabalho, adquirido pela experiência e dedicação no trabalho no modo de produção capitalista o trabalhador não tem esse domínio, pois a partir do desenvolvimento da mecanização, o seu trabalho se fragmenta e automatiza e o trabalhador perdeu o total domínio do processo do trabalho.

Com o abandono do sistema artesanal e a divisão do trabalho em partes várias, novas formas de organização do trabalho produtivo foram criadas como por exemplo: o taylorismo/fordismo e o toyotismo.

Analisando a empresa Master, podemos observar que é visível tanto o paradigma taylorista/ fordista quanto toyotista. O primeiro modelo é visto nos trabalhadores/as que trabalham no "chão da fábrica". Na entrevista realizada com alguns trabalhadores/as estes disseram que trabalham a anos na empresa e somente desempenharam uma função. Já no escritório ocorre um rodízio e todos os trabalhadores/as já desempenharam todas as funções daquele departamento.

Durante minha pesquisa na empresa Master pude perceber que os próprios trabalhadores/as fazem definição das funções por eles exercidas. Estes dividem as tarefas em manuais e intelectuais. Embora eles façam essa distinção entre as tarefas eles não conseguem perceber que:

*Não existe atividade humana da qual se possa excluir toda e qualquer atividade intelectual, ou atividade intelectual que não envolva algum tipo de esforço físico ou atividade manual, ou, como pode separar o **homo faber** do **homo sapiens**. (KUENZER, 2002: 185)*

O trabalhador embora desempenhe uma atividade manual aspira em conquistar uma atividade intelectual, por esta ser mais valorizada e remunerada. Mas, para a

obtenção desta o trabalhador/a sabe que precisa de uma maior escolaridade e ser bem capacitado.

Nas entrevistas realizadas na empresa Master, perguntei aos/as trabalhadores/as se estes acham que a empresa deveria ofertar mais cursos de capacitação:

“Sim, porque funcionários mais capacitados vão dar mais lucro para empresa e também os nossos clientes vão ter um melhor atendimento” (Balconista)

“Sim, porque com certeza vai cada mais preparar seus funcionários para o mercado de trabalho” (auxiliar de escritório)

“Sim, porque o funcionário se capacita mais para atender a clientela e dar mais lucros para a empresa”.(Balconista)

“Sim, porque era uma forma de nos trazer mais conhecimento e também é uma forma para o melhor desenvolver o atendimento da empresa” (Auxiliar de escritório)

“Sim, porque a empresa precisa de pessoas qualificadas para ter um sucesso melhor” (Balconista)

“Sim, nos temos palestras de recursos humanos e demonstradores dos produtos com o qual trabalhamos” (Gerente)

Podemos observar que há uma constante preocupação desse trabalhador em se enquadrar dentro dos moldes de exigência do capitalismo. Segundo Frigotto:

“O trabalho, enquanto força de trabalho, passa a constituir-se numa preocupação visceral de tal sorte que, (...) o caráter excludente das relações sociais determina que, nestas circunstâncias, o trabalhador lute para manter-se ou para tornar-se mercadoria”. (2003: 60-61)

Desta forma, nas falas dos entrevistados, ou respostas apresentadas nos questionários, observei que o trabalhador se esforça ao máximo para atender às

exigências do capitalismo, não que esta seja sua vontade, mas sim uma forma de se manter no emprego para conseguir a sua sobrevivência.

No decorrer deste ano (2004) não ocorreu nenhum treinamento envolvendo todos os trabalhadores/as da empresa. Somente os trabalhadores/as do departamento de móveis e eletrodomésticos tiveram algum treinamento. Esse era ministrado por demonstradores dos produtos que trabalham para as empresas que fornecem móveis e eletrodomésticos para a empresa Master. Nesses treinamentos eram ensinados como manusear e vender e vender produtos.

No ano passado (2003) foi ofertado um treinamento para todos os funcionários da empresa na ACIM (Associação Comercial e Industrial de Marabá), não existe informação acerca de quem ministrou nem quantos trabalhadores/as participaram.

Os funcionários sabem que a capacitação oferecida pela empresa é insuficiente e estes aspiram por uma melhor escolarização, devido a isto desejam continuar seus estudos em outras instituições.

Desta forma, nas entrevistas e nas respostas obtidas pelos questionários, perguntei aos funcionários se pretendem continuar seus estudos, a maioria respondeu que sim. Abaixo transcrevi algumas falas e respostas que julguei importantes para registrar nesse trabalho:

“Sim. Pois o estudo é muito importante, e me dará um futuro melhor, e mais quero me formar” (conferente).

“Sim. Porque o mundo em que vivemos cada dia que passa fica mais moderno, desenvolvido, informativo. Por isso, nós temos estar sempre nos atualizando nos estudos”. (Balconista)

“Sim, pois a cada dia que passa o mercado de trabalho se torna mais competitivo e os estudos faz a diferença”. (Auxiliar de escritório)

“Sim, no momento não estou estudando mais pretendo fazer algum curso que me deixa sempre dentro do mercado de trabalho” (auxiliar de escritório)

“Sim. Porque aliado ao trabalho é a única forma de se conseguir uma vida melhor” (Vendedor)

“Sim. Porque eu tenho um sonho é sonho só podera se realizar através dos meus estudos que é se formar em enfermagem, pois mesmo depois de formado o profissional nunca para de estudar. Porque sempre tem algo novo. (Vendedor)

As respostas foram unânimes, os entrevistados pretendem continuar seus estudos. As principais razões apresentados por esses continuarem foram: *“Para se aperfeiçoar, obter um futuro melhor, adquirir conhecimento e melhores empregos”*.

Segundo Enguita (1989) a sociedade nutre uma imagem de existência de oportunidade para todos o que não é verdade. Devido a esta “igualdade” de oportunidades ela converter todos em ganhadores e perdedores. Então, para este trabalhador as oportunidades de estudar, ser bem sucedido estão ligados a sua capacidade, inteligência e força de vontade e não a questão da desigualdade de oportunidades, social impostas pelo modelo capitalista.

Embora, todos os trabalhadores/as queiram continuar seus estudos a força de vontade não é fator primordial para a obtenção deste, pois a exclusão da escola é uma consequência do capitalismo e não da força de vontade. A ideologia nos ensina que somos todos iguais, mas muitas das diferenças sociais estão ligadas diretamente a origem de classe.

A prática pedagógica na empresa Master, direcionada para o ensino da tarefa ocorre durante o trabalho cotidiano. Na empresa quando um trabalhador/a é contratado este é direcionado para o departamento em que vai trabalhar e é instruído pelo chefe de setor, onde este vai lhe explicar as normas da empresa, benefícios, horas-extras etc.

Após estas explicações este trabalhador/a contratado é “colocado” a um funcionário mais experiente para aprender a sua função.

3.2 - A Relação entre Educação e Trabalho: Mediações no processo de produção capitalista.

Muitos confundem a relação entre educação e trabalho com a relação entre escola e trabalho. Este engano precisa ser desmistificado, pois:

O saber não é produzido na escola, mas no interior das relações sociais em seu conjunto, é uma produção coletiva dos homens em sua atividade real, enquanto produzem as condições necessárias à sua existência através das relações que estabelecem com a natureza, com outros homens e consigo mesmo. (KUENZER, 1997: 26)

A escola não é a única, mas apenas uma parte, neste conjunto de relações responsáveis pela produção e distribuição do saber elaborado pela classe dominante.

Segundo Snyders (1981) supervalorizar as informações difundidas na escola é um engano, pois a escola não é depositária do saber científico e tecnológico de ponta, ela quando muito distribui alguns princípios teóricos e metodológicos que poderão orientar no exercício do trabalho.

Partindo para o trabalho concreto implica reconhecê-lo como atividade ao mesmo tempo teórica e prática. Não existe trabalho humano do qual se possa excluir qualquer atividade intelectual, assim como toda atividade intelectual exige algum esforço físico. Se tal ruptura não é possível nas relações de trabalho, o mesmo não acontece nas relações sociais capitalistas onde teoria e prática, decisão e ação andam separadas.

Assim, a um grupo reduzido de pessoas cabe o exercício das funções intelectuais, justificado pela capacidade e competência que permitem escolaridade mais extensa, (...) já a maioria da população compete o exercício das tarefas de execução para o que não se exige instrução e experiência, sob a alegação, fornecida pela escola e já incorporada ao discurso do trabalhador, da sua suposta incapacidade para aprender. (KUENZER, 1997: 30)

Segundo Kuenzer (1997), o que é inseparável no homem passa a ser separado nas relações sociais. Assim sendo, a educação para o trabalho se dá de forma diferenciada, a partir da origem de classe. A uma pequena parcela que ingressa e permanece na escola poderá ocupar as funções intelectuais. Já a maioria da população composta pela classe trabalhadora, chega a ingressar na escola, mas não permanece na mesma, então lhe resta aprender uma profissão no próprio trabalho, sendo este trabalho realizado somente com a experiência do trabalhador sem nenhuma fundamentação teórica adquirida pela escolarização.

Já esta impregnado nas relações sociais que só se aprende a trabalhar dentro do processo produtivo, o que libertaria a escola da responsabilidade de adequar a sua proposta pedagógica ao universo do trabalho.

Segundo Kuenzer (1997) a desqualificação do trabalhador só interessa ao patronato, pois *“transforma os operários em meros prolongamentos da máquina, facilmente substituíveis e isolados, o que dificulta sua organização”* (KUENZER, 1997:32). Desta forma, a qualificação para os trabalhadores se tornou *“essencial”*, pois através dela são aumentadas as suas chances de participar no processo produtivo.

Ainda, segundo Kuenzer (1997), a *“qualificação”* não se resume em frequência a um sistema regular de ensino ou a um curso profissionalizante. O patronato entende por qualificação a junção de capacidade técnica e saber teórico, ou seja, a capacidade de resolver problemas, a partir do conhecimento teórico.

Os cursos profissionalizantes têm como objetivo ensinar somente o trabalho prático sem o domínio da fundamentação teórica. Desta forma, tanto a escola regular como os cursos profissionalizantes acabam promovendo um aprendizado fragmentado e muitas vezes desconexo.

Apesar de seu caráter desqualificador, a escola aparece como única alternativa para aquisição dos princípios teóricos e científicos para o trabalhador e para os filhos destes.

Isto não significa que se deva abandonar a escola como alternativa de distribuição do saber, mesmo desigual, porque esta é a sua função no capitalismo. Ao contrário, deve-se reivindicar a democratização de sua proposta e a expansão de sua oferta, em todos os níveis, a toda população. Tem-se claro que só a pressão das demandas populares forçara sua revisão, para isto, é preciso que novas alternativas sejam coletivamente elaboradas, o que exige clareza teórica e compromisso político. (KUENZER, 1997: 33)

A burguesia sabe que o professor é um forte agente político, pois ele está presente entre os filhos dos trabalhadores, tanto nas grandes cidades como nas vilas mais distantes. Por isso, o aprofundamento teórico se constitui numa verdadeira necessidade da luta de resistência, pois através disso os/as alunos/as terão uma maior consciência do mundo em que vivem e das relações de trabalho existentes.

É importante, ressaltar que os mecanismos de desqualificação do trabalho educativo especialmente para a classe trabalhadora, encontra sua matriz básica na própria formação do estado gerir a política educacional. (FRIGOTTO, 1993:171).

Esta forma de dicotomizar o saber prático e o saber escolar representa, um conjunto de estratégias para controlar a força produtiva do trabalhador, a escola acaba por ter como tarefa a divisão interna do trabalho escolar, o que contribui para o aparecimento dos especialistas e não-especialista para atender ao mercado produtivo, cumprindo a lógica seletiva e meritocrática do capitalismo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao desenvolver esta pesquisa aprendi muito sobre o que significa o mundo do trabalho, a realidade do/a trabalhador/a marabaense, a exploração em que está submetido por causa do modelo de produção capitalista.

Convivi com esses/as trabalhadores/as, aprendi a respeitá-los em seu *saber prático*, às vezes, distantes daquilo que aprendi na Universidade. E foi no caminho desta pesquisa que consegui compreender muito dos autores lidos ao longo do curso de pedagogia.

E sei que ao analisarmos o papel imediato da escola no processo produtivo deve-se em conta que a divisão social do trabalho é resultante do processo de centralização do capital que expropria a força de trabalho desses/as trabalhadores/as.

Não podemos negar que dentro da sociedade capitalista a escola, a educação escolar não se apresenta neutra, mas sim como um importante instrumento de reprodução social que ao mesmo tempo também serve para os/as trabalhadores/as terem acesso aos conhecimentos técnicos - científicos necessários ao controle do processo de produção, evidentemente do controle de sua força de trabalho.

Nas empresas pesquisadas pude observar que a exploração dos trabalhadores os conduz uma impossibilidade de se apropriar desses saberes técnicos - científicos, já que a maioria não tem a mínima condição de acompanhar o processo de escolarização formal, pois, ao saírem das empresas depois de um longo dia de trabalho estão exausto e não tem condições subjetivas e objetivas de freqüentarem as salas de aula.

Apesar de saberem da necessidade da escolarização como forma de superar a exploração capitalista, não se consideram capazes de fazer tal superação. Desta forma concordo com COELHO quando afirma que:

Uma escola realmente a serviço da classe trabalhadora supõe necessariamente uma efetiva democratização de sua estrutura de poder. Mas, não basta a compreensão e a denúncia do autoritarismo presente também no interior da escola. Sem luta, sem organização coletiva, sem criação e o fortalecimento dos sindicatos, das associações docentes, do movimento estudantil, das associações de bairro, enfim sem o fortalecimento de toda sociedade civil, jamais chegaremos a uma democratização da escola. (1982:47)

Sem esse processo de democratização da escola e da sociedade, os/as trabalhadores/as jamais se apropriaram do conhecimento enquanto instrumento de transformação da sua realidade. Para Frigotto (1993) o alargamento do acesso à escola e o prolongamento da escolarização devem ser vistos, também como resultado da luta da classe trabalhadora pelo direito à escola, e não apenas como estratégia de qualificação de mão de obra para mercado produtivo.

Assim, Frigotto (1993) afirma que a escola na sociedade capitalista é fundamental para a luta da classe trabalhadora pelo saber e sua articulação com os interesses das classes populares, historicamente submetidas à exploração capitalista.

Desta forma, posso afirmar que o papel da escolarização para os trabalhadores pesquisados é muito mais valorosa do que eles mesmos têm consciência, pois, submetidos a uma regulamentação de trabalho em que as condições impostas limitam suas ações, impossibilitando que esses/as tenham alternativas de formação humana e técnica, diferenciada daquela que sua função ou cargo exige, ou seja o contrato de trabalho no capitalismo requer que o trabalhador abra mão de suas vontades e aspirações para manter-se preso e subjugado a lógica capitalista, em troca tenha a garantia de salário para sua sobrevivência.

Durante a minha pesquisa nas empresas, pude observar que existe um processo de afirmação/negação do saber, este saber é determinado de acordo com os interesses do capital. Este saber é distribuído desigualmente, o patronato só fornece cursos de acordo

com o seu interesse, e somente para alguns funcionários, onde estes vão desempenhar o seu trabalho para um melhor funcionamento da empresa.

Nas empresas pesquisadas percebi que o patronato controla o acesso ao saber dos trabalhadores e dificulta a aquisição destes em outras instituições, pois estes têm uma carga elevada de trabalho e devido a isto fica difícil continuar seus estudos. Devido a pouca distribuição do saber as empresas mantêm um pequeno número de trabalhadores tecnicamente qualificados na medida de suas necessidades e também submissos e cada vez mais disciplinados.

A empresa mantêm essa pouca distribuição do saber, pois sendo o/a trabalhador/a qualificado exercerá o domínio da sua força de trabalho e poderá trazer sérios problemas ao patronato como a organização em sindicatos, mas a pouca distribuição do saber, pois dificulta um melhor desenvolvimento do trabalho.

Muitos trabalhadores apesar de receberem algum treinamento da empresa consideram este insuficiente e gostariam de ter acesso a escolarização básica e também a formação universitária. A maioria considera o acesso ao ensino superior algo quase inacessível.

Apesar de todas suas limitações, a escola é vital para o trabalhador e seus filhos, na medida em que ela se apresenta como uma alternativa concreta e possível de acesso ao saber. E é só a partir das pressões que estabelecerá em seu interior, aliada aos esforços dos intelectuais progressistas e orgânicos, que a classe trabalhadora poderá forçá-la à democratização.

(KUENZER, 2002:190).

Arroyo (1996) afirma que devemos dar ênfase a educação para a cidadania que se transforme a barbárie em civilização, a miséria em felicidade para todos, e a

exploração em liberdade, e que isso só é possível à medida que nos comprometermos com um projeto de sociedade em que os trabalhadores sejam o centro desse projeto de emancipação humana.

Acredito que é possível uma sociedade em que o trabalho supere a condição de tripallium, e que cada trabalhador e trabalhadora seja valorizado por sua produção, em que a cidadania e a felicidade sejam comum para todos que nela vivem. Isso é o que desejo para todos os trabalhadores e trabalhadoras que fizeram parte da minha pesquisa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARROYO, Miguel. *O direito do trabalhador à educação* In: **MINAYO**, Carlos. *Trabalho e Conhecimento: Dilemas na educação do trabalhador*. et. al. 3ª edição. São Paulo: Cortez, 1995. p. 75 a 92

ARANHA, Maria Lúcia de Arruda e **MARTINS**, Maria Helena Pires. *Filosofando - Introdução à filosofia*. 2ª edição. São Paulo, 1993.

CHAUÍ, Marilena. *Convite à Filosofia*. 7ª Edição. São Paulo: Ática, 2001.

BUFFA, Éster, **ARROYO**, Miguel G & **NOSELLA**, Paulo. *Educação e Cidadania*. – Coleção questões da nossa época; V. 35.

ENGUITA, Mariano Fernandes. *A Face Oculta da Escola: Educação e Trabalho no Capitalismo*. Porto Alegre: artes Médicas. 1989.

FERRETI, Celso João. *Novas Tecnologias, Trabalho e Educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis-RJ: Vozes, 1994.

FREIRE, Paulo. *Educação e Mudança*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

_____. *Pedagogia da Autonomia*. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FRIGOTTO, Gaudêncio. *A produtividade da Escola Improdutiva: Um (re) exame das relações entre educação e estrutura econômico-social e capitalista*. São Paulo: Cortez, 1993.

_____. *Educação e formação humana ajuste neoconservador e alternativa democrática* In: **GENTILLI**, Pablo; **SILVA T.T.** (org.). *Neoliberalismo, Qualidade Total e Educação: Visões Críticas*. Petrópolis (RJ): Vozes, 1997. p.31 a 92.

GOMES, Carla Minayo, et. Al. *Trabalho e Conhecimento: Dilemas na educação do Trabalhador*. 3ª. Ed. São Paulo: Cortez, 1995.

GRAMSCI, Antônio. Os Intelectuais e a Organização da Cultura. 9ª. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1995.

KUENZER, Acácia Zeneida. *Pedagogia da Fábrica*. 4ª ed. São Paulo: Cortez, 2002.

_____. *O trabalho como princípio educativo*. 3ª edição. São Paulo: Cortez, 1987.

IANNI, Octavio, A sociedade Global. 3ª edição. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1995)

NOGUEIRA, Maria Alice. *Educação, Saber, Produção em Marx e Engels*. São Paulo: Cortez,, 1990.

PÁDUA, Elizabete Matallo Marchesini de. *Metodologia de Pesquisa: Abordagem teórico - prático*. 6ª edição. Campinas, São Paulo: Papyrus, 2000. (Coleção magistério: Formação e Trabalho Pedagógico).

SINGER, Paul. *Globalização e Desemprego: Diagnósticos e alternativas*. 2ª ed. São Paulo: Contexto, 1998.

SNYDERS, Georges. Escola, classe e Luta de classe. 2ª edição. São Paulo: Editora Moraes, 1981.

FAZENDA, Ivani C. Arantes. (et. Al.). *Novos enfoques da pesquisa educacional*. São Paulo: Cortez, 1992.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. 4ª edição. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

GENTILLI, Pablo e Silva Tomaz Tadeu da Silva (Org.). *Neoliberalismo, Qualidade Total e Educação: Visões críticas*. 5ª ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

LUDKE, Menga e **ANDRÉ**, Marli E. D. *Pesquisa em Educação abordagens qualitativas*. São Paulo: EPU, 1986.

DOCUMENTOS CONSULTADOS

A Bíblia Viva. 2ª EDIÇÃO. São Paulo: Mundo Cristão, 2002. As Sagradas Escrituras. Vários tradutores.

Anexos

QUESTIONÁRIO 1

Nome:

Idade:

Função:

Escolaridade:

Breve histórico do supermercado

Como é a sua relação com os funcionários do supermercado?

Em sua opinião é importante ofertar cursos de capacitação? Quais cursos foram ofertados esse ano pelo supermercado?

Em sua opinião os salários pagos são compatíveis com a função exercida dos funcionários?

O que você pensa sobre educação?

Se viesse um pedagogo trabalhar na empresa, como ele deveria desempenhar sua função?

Você contrataria um pedagogo para atuar na sua empresa?

Como você pensa o futuro da empresa?

Por que foi implantado a ginástica laboral para os funcionários do supermercado?

QUESTIONÁRIO 2

Nome:

Idade:

Função:

Nível de Escolaridade:

Há quanto tempo trabalha na empresa?

Você pretende continuar seus estudos? Por quê?

Que benefícios você gostaria que a empresa fornecesse?

Em sua opinião deveria ocorrer alguma mudança no departamento em que você trabalha? Qual?

Você acha que a empresa deveria ofertar mais cursos de capacitação para os seus funcionários? Por quê?

Faça uma pequena trajetória da sua vida na empresa.

Por que você veio pedir emprego nesta empresa?

Você já fez algum curso profissionalizante? Qual?

Você gostaria de trabalhar em outra função nesta empresa? Qual?

É importante a pessoa investir na sua qualificação? Por quê?

Você já participou de algum treinamento oferecido pela empresa? Qual?

Como é sua relação com o seu chefe e os seus colegas de trabalho?

QUESTIONÁRIO 3

Nome:

Idade:

Função:

Nível de Escolaridade:

Há quanto tempo trabalha na empresa?

Você pretende continuar seus estudos? Por quê?

Que benefícios você gostaria que a empresa fornecesse?

Em sua opinião deveria ocorrer alguma mudança no departamento em que você trabalha? Qual?

Você acha que a empresa deveria ofertar mais cursos de capacitação para os seus funcionários? Por quê?

Faça uma pequena trajetória da sua vida na empresa.

Por que você veio pedir emprego nesta empresa?

Você já fez algum curso profissionalizante? Qual?

Você gostaria de trabalhar em outra função nesta empresa? Qual?

É importante a pessoa investir na sua qualificação? Por quê?

Você já participou de algum treinamento oferecido pela empresa? Qual?

Como é sua relação com o seu chefe e os seus colegas de trabalho?

Que mudanças ocorreram no seu departamento desde que você tornou-se chefe de setor/gerente?

Você está satisfeito com os funcionários de seu departamento? Por quê?

Quais são os critérios exigidos para contratação de um funcionário do seu departamento?

FICHA DE CANDIDATO A EMPREGO

03151

Empresa _____ Filial _____

Nome Completo _____ Nome de Guerra _____

Endereço _____ Bairro _____ CEP _____

Cidade _____ Estado _____ Telefone _____ () Próprio () Vizinho

Sexo F() M() Estado Civil: () solteiro () casado () separado () viúvo () outros Nº de filhos _____

Data de Nascimento ___/___/___ Cidade de Nascimento _____ Chegou aqui em ___/___/___

Identidade _____ C.P.F. _____ CTPS _____

Doc. Militar _____ Tit. Eleitor _____ Zona/Seção _____

Grau de Instrução _____ Estuda Atualmente: () Sim () Não Onde? _____

Série/Período _____ Curso _____ Horário: manhã () tarde () noite ()

Sabe Computação? Sim () Não () Programas: () Corel Draw () Excel () Windows () Word () outros

Nome do seu pai: _____ Idade _____ Telefone _____

Endereço _____ Bairro _____ Cidade _____

Local de trabalho _____ Função _____

Nome da sua mãe _____ Idade _____ Telefone _____

Endereço _____ Bairro _____ Cidade _____

Local de trabalho _____ Função _____

Nome de seu marido/mulher _____ Idade _____

Local de trabalho _____ Função _____ Telefone _____

Mora com familiares? () Sim () Não Grau de parentesco _____ Quanto tempo? _____

Nome da pessoa com quem mora _____

Relacione as empresas onde você já trabalhou:

	Local	Cidade	Est.	Função	Anos/Meses
1.	_____	_____	_____	_____	_____
2.	_____	_____	_____	_____	_____
3.	_____	_____	_____	_____	_____

Último salário R\$ _____ Porque deixou _____

É sócio de qual sindicato? _____

É cliente do _____ () Sim () Não Qual loja? _____

Qual setor você gostaria de trabalhar? _____

Qual setor você não gostaria de trabalhar? _____

Relação de parentes ou conhecidos que trabalham ou já trabalharam em algumas das empresas do

	Nome	Empresa	Função	Parente/Conhecido
1.	_____	_____	_____	_____
2.	_____	_____	_____	_____
3.	_____	_____	_____	_____
4.	_____	_____	_____	_____
5.	_____	_____	_____	_____

Já preencheu em outras vezes ficha para emprego no _____ () Sim () Não

Caso SIM. fez entrevista? () Sim () Não Quem o entrevistou? _____

Melhor forma de contato? () Telefone () Telegrama _____

Cidade _____ Data ___/___/___ Assinatura _____

uma carta cujo assunto seja com os seguintes itens: 1. Se tem profissão 2. Qual a que mais gosta 3. Qual o motivo principal
lhe leva à procura de emprego 4. Porque gostaria de trabalhar no 5. Quanto deseja ganhar.

AUTORIZAÇÃO DE ADMISSÃO

Autorizamos ao setor de pessoal efetuar a admissão
do presente candidato nas seguintes condições:

☐ Chefe: _____

☐ Setor: _____

☐ Função: _____ Início ____/____/____

☐ Ordenado: _____ Doc. Sim Não

DATA:

ASSINATURA:

Apresentado por: _____

A pedido de: _____

Admitido por: _____

Observações: _____

SEGUNDO TERMO ADITIVO
À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
PARA VIGORAR NO PERÍODO 2004/2005

SEGUNDO TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO
COLETIVA DE TRABALHO VIGENTE DE
01/03/2004 A 28/02/2005 CELEBRADO ENTRE
SINDICATO DO COMÉRCIO DE MARABÁ -
SINDICOM, REPRESENTANDO A CATEGORIA
ECONOMICA E DE OUTRO, SINDECOMAR -
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO
DE MARABÁ E SUL DO PARÁ, REPRESENTANDO
A CATEGORIA PROFISSIONAL

Por este instrumento particular, as partes convenientes acima indicadas, resolvem aditar à Convenção Coletiva discriminada no preâmbulo, para vigorar no âmbito do Município de Marabá, no período de 1º de março 2004 a 28 de fevereiro de 2005, o que fazem através das seguintes cláusulas:

CLÁUSULA PRIMEIRA - DAS FAIXAS SALARIAIS

A partir de **1º de Março de 2004**, Os salários dos integrantes da categoria profissional abrangida pela norma coletiva ora aditada, com mais de 12 (doze) meses cumulativos de contrato de trabalho na mesma função, situação essa comprovada em CTPS, terão seus salários reajustados com a aplicação dos índices de 8,74%, 8,20%, 8,69%, sobre a parte fixa dos salários praticados no dia 1º de março de 2003, segundo estejam enquadrados na primeira, segunda ou terceira faixas, respectivamente., conforme os valores a seguir discriminados:

1ª Faixa R\$ - 423,00 (quatrocentos e vinte e três reais), terão direito à salário definido nesta faixa os exercentes das seguintes funções:

Balc. Vend. não comissionista	Mecanógrafo	Kardexista	Açougueiro
Cobrador não comissionista	Digitador	Secretária	Analista de crédito
Auxiliar de escritório	Faturista de crédito	Telefonista	Almoxarife
Escriturário	Encarregado de estoque	Vigia	Montador
Auxiliar de contabilidade	Caixa	Pintor	Auxiliar de Credidiário

2ª Faixa R\$ - 343,00 (trezentos e quarenta e três reais), terão direito à salário definido nesta faixa os exercentes das seguintes funções:

Repositor de mercadoria	Auxiliar de montador	Entregador e ajudante	Promotor de vendas
Balaceiro	Empacotador	Fiscal de loja	Empilhador

3ª Faixa..... R\$ - 300,00 (trezentos reais), terão direito à salário definido nesta faixa os exercentes das funções:

Zelador	office-boy
Contínuo	Serviços gerais

§ 1º - Para os integrantes da categoria profissional, fica estipulado o **Piso Salarial de R\$ 300,00 (trezentos reais)**, sendo vedada à contratação com salário inferior, salvo empresas que possuam até 05 (cinco) empregados, as quais inclusive não estarão obrigadas ao cumprimento das faixas salariais acima.

§ 2º - Para as empresas com até 05 (cinco) empregados, o reajuste será de 8,21% sobre o salário percebido em 1º de março de 2003, e será considerado o piso salarial de **R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais)** para contratação, e **R\$ 290,00 (duzentos e noventa reais)** após os 10 (dez) meses de trabalho para contratados a partir de 1º de Março de 2004 (data base).

§ 3º - As empresas farão a reposição da diferença salarial dos meses de março e abril até 20 de junho de 04.

A

TESTE DE RACIOCÍNIO LÓGICO

1) Qual das seqüências não pertence a série?

- A B b- E F c- I J d- M N e- Q R
D C H G L K O P T S

2) Quanto é a metade de dois, mais dois?

- a- 4 b- 1 c- 3 d- 5 e- 2

3) Se reordenar as letras "MANLAAHE" o resultado será o nome de um:

- a- Oceano b- País c- Estado d- Cidade e- Animal

4) Qual dos cinco desenhos é menos similar aos outros quatro?



5) Divida 30 por $\frac{1}{2}$ e some 10. Qual o resultado?

- a- 25 b- 15 c- 40 d- 70 e- 60

6) João é mais alto que Pedro, e Antônio é mais baixo que João, então:

- a- Antônio é mais alto que Pedro c- Antônio tem a mesma altura que Pedro
b- Antônio é mais baixo que Pedro d- É impossível dizer quem é mais alto

7) Maria foi ao mesmo tempo a décima terceira melhor classificada e a décima terceira pior classificada de um concurso. Quantos eram os concorrentes?

- a- 13 b- 25 c- 26 d- 27 e- 28

8) Qual das letras não pertence à série?

A - D - G - I

J - N - Q - T

- a- A b- D c- G d- I e- J f- N g- Q h- T

9) Qual dos cinco é menos similar aos outros quatro?

- a- URSO b- COBRA c- VACA d- CACHORRO e- TIGRE

10) Qual a dupla não combina?

- a- A 1 b- E 6 c- D 4 d- C 3 e- B 2

B **TESTE DE HABILIDADE NUMÉRICA**

Encontre o valor de:

a) $4.389 + 1.829 + 5.203 =$ _____

b) $6.234 \times 145 =$ _____

c) $50.882 - 33.512 =$ _____

d) $6.192 \div 400 =$ _____

Uma pesquisa revelou que 4 em cada grupo de 5.000 habitantes de uma cidade são advogados. Se essa cidade tem 80.000 habitantes, quantos advogados possui?

O preço de uma calça aumentou 15%. Numa liquidação, o lojista decide vendê-la pelo preço antigo, anterior ao aumento. Para isso, ele coloca na calça o anúncio: DESCONTO DE 15%.

- a) O lojista acertou no cálculo do desconto?
- b) Se não acertou, qual deveria ser o percentual anunciado?

A área do Brasil é de, aproximadamente, 8.547.400 Km², dos quais 11% são terras indígenas. Quantos quilômetros quadrados representam as terras indígenas brasileiras?

Na bandeira brasileira o comprimento e a largura são proporcionais a 10 e 7. Desejo fazer uma bandeira com 54cm de comprimento. Qual deve ser a largura?

Um automóvel percorreu 432Km em 4 horas. Qual foi a velocidade média desse automóvel nesse percurso?

Um supermercado fazia em um determinado dia a seguinte promoção na venda de chocolate: Pague 3 e leve 4. Aproveitando a promoção, levei 20 chocolates. Quantos chocolates paguei?

Um título bancário tem valor igual a R\$ 1500,00. Sendo pago até o dia do vencimento, tem um desconto de 20%. Qual o valor desse título pago com desconto?

Uma determinada receita tem como ingredientes farinha e manteiga, na proporção de 6 partes de farinha para 2 de manteiga. Para fabricar 240g dessa receita, quantos gramas de farinha e manteiga serão necessários?

10) Em um banho de chuveiro são consumidos 60 litros de água em 20 minutos. Se a pessoa fechar o registro enquanto se ensaboa, o tempo de banho com o registro aberto será de 8 minutos. Qual é a economia de água que seria feita com essa medida?