

Construindo um Novo Futuro

1. Introdução

Criada em 2007, a Escola Pau-Brasil, projeto social mantido pela organização sem fins lucrativos GIRA Solidário, já encarou períodos bastante produtivos, turmas com muitos alunos e intensas demandas para entrevistas e exposições. Passados 15 anos, o dia a dia da Escola já não lembra o início de suas atividades. No período de maio de 2022 a maio de 2023, constatou-se uma dificuldade crescente para preencher as vagas com alunos interessados, assim como para a inserção dos alunos no mercado de trabalho.

Essa realidade nos forçou a pensar na importância de uma atualização da metodologia de ensino oferecido, de modo a preparar os futuros profissionais para atenderem às necessidades do mercado de trabalho.

Para isso, foi determinado em reunião entre os diretores, que fossem realizadas entrevistas com 20 marcenarias em Campo Grande a fim de entender as necessidades do setor referente à mão de obra.

2. Metodologia

2.1 Entrevistas

Selecionamos 25 marcenarias de Campo Grande – MS para realizar as entrevistas. Elas foram escolhidas com base em seus perfis nas redes sociais, em nosso conhecimento prévio de seus trabalhos realizados e também em indicações. O resultado ao final do processo foi:

- 25 marcenarias listadas;
- 9 entrevistas realizadas;
- 11 marcenarias não responderam às tentativas de contato;
- 1 marcenaria se recusou a cooperar;
- 1 marcenaria não cumpriu o agendamento, conforme a planilha¹.

Além das exigências do setor referente ao preenchimento dos postos de trabalho, as entrevistas também tinham o interesse de conhecer o funcionamento da empresa, entender a dinâmica do processo de fabricação dos móveis do início do

¹https://docs.google.com/spreadsheets/d/1i7fgKmFrB7299cHX4Vmf_ICR0V7Jdq5iCcPiXJwU-xM/edit?pli=1#gid=0

projeto à instalação, conhecer o espaço de trabalho, saber o perfil do profissional, quais habilidades técnicas eles devem possuir, valores pagos aos funcionários, como é realizada a busca por novos funcionários, experiências que deram certo e errado, além de investigar a possibilidade dos alunos do projeto social estagiarem na empresa.

2.2 Entrevistas sem agendamento

Houve uma entrevista efetuada sem o prévio agendamento, batendo na porta da marcenaria, o resultado foi muito aquém daqueles que se prontificaram a cooperar, uma vez que não se tratava de apenas preencher um questionário. As entrevistas que tiveram duração de 1h30 a 3h de duração, neste caso, foi realizada em apenas 20 minutos, se resumindo ao preenchimento do questionário.

3. Resumo sobre as entrevistas, planejado e madeira maciça

Todas as marcenarias entrevistadas têm o setor de móveis planejados como produto principal. Utilizam, predominantemente, como material, o MDF – *Medium Density Fiberboard*. Apenas duas marcenarias utilizam outra matéria-prima na produção dos seus móveis. Em um dos ocorre o uso de lâminas de madeira, sejam elas naturais ou compostas. No outro, além das lâminas, há também utilização de madeira maciça e compensados, normalmente mescladas com a predominância do MDF.

No questionário havia uma pergunta para entender melhor a dificuldade das marcenarias na hora da contratação. O objetivo era entender quais os requisitos técnicos necessários em um candidato. A opção “Conhecimento em Trabalho com Madeira Maciça” não foi selecionada nenhuma vez.

3.1 Planejados

O trabalho com planejados nas marcenarias é dividido em dois modelos de atuação pelo mercado, definidos pelos próprios entrevistados:

Marcenaria Raiz

Sistema de fabricação convencional, onde a chapa de MDF será cortada pelo operador em uma esquadrejadeira de varão ou de precisão, recebendo, por vezes, novos processos de usinagem manual (ação de uma serra circular manual, tico-tico, tupia, colagem, etc...) antes de iniciar a montagem do módulo ainda na marcenaria.

Marcenaria 4.0

É parte de um conceito bem maior, conhecido como indústria 4.0. Ele representa a quarta geração desde a Revolução Industrial e tem como foco o grande uso de tecnologias, automações de processos e soluções que otimizem a produtividade no setor, ou seja, os processos manuais são eliminados.

É importante ressaltar a dinâmica de duas das marcenarias entrevistadas que trabalham com franquias ou sistema modular. É o caso das grandes indústrias: Berlim Ambientes, Todeschini, Formaplas, Unicasa, por exemplo.

Neste caso o trabalho acontece da seguinte maneira, o projeto é realizado em cima de módulos onde a fabricante permite mais ou menos liberdade quanto ao formato, dimensões, cores, sistemas de montagem, etc. Uma das entrevistadas tem 80% dos seus produtos vindo direto da fábrica e 20% de fabricação própria.

Se houver a necessidade de produzir, e não apenas montar, para atender exigências de clientes que a grande fábrica não conseguia atender, com exemplo citou a variedade de cores e marcas de MDF. Aprovado o projeto, ele é encaminhado para a fábrica e ela produz as peças. Atualmente, todas essas fábricas estão fora de Mato Grosso do Sul. Todas as peças, ferragens, acessórios, sistemas são encaminhados para Campo Grande - para uma marcenaria realizar a pré-montagem ou direto para a casa do cliente -, para a devida montagem e instalação dos móveis.

Estes métodos de trabalhos são de suma importância, que se faz necessário a criação do próximo tópico.

4. Industrialização dos Planejados

Independentemente de serem denominadas ou autodenominadas como marcenaria raiz ou marcenaria 4.0, ambas se orgulham de carregar o título de acordo com a forma que decidiram desenvolver seus trabalhos.

A marcenaria raiz vê seu valor na versatilidade de produção dos móveis, utilizando madeira maciça e aumentando sua resistência e durabilidade. Por sua vez, a marcenaria 4.0 destaca sua padronização e agilidade na produção.

Na prática, o ramo da marcenaria está passando por um processo de industrialização que ainda não está totalmente concluído. Se trata da implementação de equipamentos altamente tecnológicos que tornam os processos totalmente executados por máquinas, como o caso dos **CNCs** que usinam a peça por completo, desde o corte à furação para as dobradiças, corrediças, pistões, furos onde receberão parafusos ou outro sistema de fixação, rebaixo para instalação de fitas de LED ou encaixe de fundo. A peça sai pronta para receber a fita de borda e ser montada.

Neste sentido, ainda que não tenham aderido às máquinas tão atuais, as marcenarias raiz têm se modernizado. Já possuem uma coladeira de borda, terceirizam uma usinagem em CNC, utilizam sistemas modernos de ferragens, programas computacionais para elaboração de projetos, etc.

Acredito que industrialização da marcenaria não sofrerá mais grandes avanços nos próximos anos, mas que as tecnologias já existentes passarão a ser mais acessíveis e frequentes no cotidiano do profissional do ramo, não apenas em máquinas e equipamentos, mas também com sistemas de montagem e ferragens.

5. Divisão dos trabalhadores nas marcenarias e seus salários

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Campo Grande - MS² divide os trabalhadores em 4 grupos, sendo “A”, “B”, “C” e “D”, sendo oportuno, para este documento, destacar os seguintes:

GRUPO A - Profissionais especializados:
marceneiro
carpinteiro
lustrador e pintor de móveis
tapeceiro
montador de divisória
Operador de caldeira de indústria de compensados
Mestre industrial de indústria de compensados
Operador de esquadrejadeira de indústria de compensados
Operador de lixadeira de indústria de compensados
Encarregado geral (todas as indústrias)
Piso salarial mínimo (inicial) - R\$ 2.024,50

²<http://www.sintracomcg.com.br/ckfinder/userfiles/files/Mediador%20-%20Extrato%20Convenc%CC%A7a%CC%83o%20Coletiva.pdf>

GRUPO B - Profissionais intermediários:
Operador de serra múltipla de indústria de compensados
Operador de amarradeira de sarrafo de indústria de compensados
Preparador de cola de indústria de compensados
Operador de guilhotina de indústria de compensados
Operador de moto serra (todas as indústrias)
Auxiliar de operador de esquadrejadeira de indústria de compensados
Auxiliar de operador de lixadeira de indústria de compensados
Auxiliar de operador de prensa de indústria de compensados
Piso salarial mínimo (inicial) - R\$ 1.630,80

GRUPO C - Demais Profissionais:
Auxiliar de operador de amarradeira de sarrafo de indústria de compensados
Montador de compensados de indústria de compensados
Auxiliar de operador de serra múltipla de indústria de Compensados
Auxiliar de operador de guilhotina de indústria de compensados
Piso salarial mínimo (inicial) - R\$ 1.383,40

GRUPO D - Auxiliares:
Auxiliar de marceneiro, auxiliar de carpinteiro
Auxiliar de lustrador e pintor de móveis
Classificador de lâminas de indústria de compensados
Auxiliar de acabamentos de compensados (todas as indústrias)
Auxiliar de máquina juntadeira de indústria de compensados
Destopador de indústria de compensados
Operador de lixadeira portátil auxiliar de pátio
Outros auxiliares aqui não nominados
Piso salarial mínimo (inicial) -R\$ 1.349,65

Na prática, as marcenarias tem adotado a divisão mais próxima dos Profissional, dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção do Plano da CNTI (Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria) que se faz da seguinte forma:

Acordo Coletivo do Trabalho ³	Marcenaria
Ajudante Geral R\$ 1.371,00	Auxiliar
Meio-Profissional R\$ 1.570,00	Meio-oficial
Profissional R\$ 2.136,00	Marceneiro

O auxiliar de marcenaria é o profissional menos experiente e com menos habilidades na marcenaria. Ele desempenha tarefas básicas e de apoio na marcenaria, como limpeza do local de trabalho, organização de ferramentas e materiais, auxilia no transporte de peças de madeira.

O meio oficial de marcenaria é um profissional intermediário na hierarquia da marcenaria, possui um nível médio de conhecimento e habilidades em marcenaria, já consegue auxiliar o marceneiro em tarefas diversas, como corte de peças de madeira, montagem de móveis, aplicação de acabamentos, entre outras atividades.

O marceneiro é o profissional mais experiente e qualificado na área da marcenaria, responsável por planejar e executar projetos de marcenaria, como a fabricação de móveis, possui um amplo conhecimento em técnicas de marcenaria, ferramentas e materiais. É capaz de executar o projeto do início ao fim.

Ainda sobre a divisão dos trabalhadores, é importante destacar duas situações que foram compartilhadas durante as entrevistas. Em ambas foram aplicadas o fordismo em relação à atuação do operário, que possui uma lógica de especialização produtiva, ou seja, o profissional torna-se um especialista no desenvolvimento de uma determinada ação na linha de montagem.

Na primeira delas, os trabalhadores da empresa foram divididos em duas equipes, (para simplificar, o organograma é mais complexo, são mais de 25 funcionários: operador de CNC, projetista, marceneiro, montador, auxiliar de montagem, auxiliar de marceneiro, entre outros cargos), uma delas fica responsável pela fabricação das peças e montagem dos módulos, a outra tem a incumbência de fazer a instalação e o acabamento.

Na segunda situação a empresa setorizou as equipes por cômodos, assim toda vez que o serviço se trata de banheiros é determinada equipe que faz a produção, montagem, instalação e acabamento daquele móvel. Quando o móvel se trata de um quarto é destinada à equipe que faz somente quartos, para sala há outra equipe que produz, monta, instala e faz o acabamento de todas as salas e assim por diante.

³[http://www.sintracomcg.com.br/ckfinder/userfiles/files/CCT%20PRE%20MOLDADO%20CAMP%20GRANDE%202022%20REGISTRADA\(1\).pdf](http://www.sintracomcg.com.br/ckfinder/userfiles/files/CCT%20PRE%20MOLDADO%20CAMP%20GRANDE%202022%20REGISTRADA(1).pdf)

De acordo com as entrevistas, os valores mostram bem superiores ao piso, com exceção ao salário base do auxiliar de marceneiro. Os valores a seguir estão descritos em reais e os valores entre os parênteses correspondem à estimativa total mensal após o acréscimo da comissão.

Salários		
Marceneiro	Meio oficial	Auxiliar de Marceneiro
4.000,00	2.100,00	1.400,00
2.500,00-3.000,00 + até 8% NF	1.580,00-2.500,00	1.580,00-2.500,00
4.000,00	2.000,00	-
2.200,00 + 4% NF (6.000,00-7.000,00)	2.000,00	-
4.500,00	2.100,00	-
Comissão	-	1.400,00
-	1.800,00	1.500,00-1.600,00
4.000,00 + 1,5% NF (5.300,00)		1.414,00 + 0,5% (2.000,00)

Algumas empresas ainda oferecem incentivos financeiros aos funcionários, podendo aumentar ainda mais sua renda ou sua participação, dentre outros, posso destacar o pagamento adicional na instalação de uma porta de correr, instalação de fita de LED, maior comissão para móveis em outra cidade, confecção de painel ripado, instalação de tomadas e interruptores.

Por fim, dois outros cargos foram mencionados nas entrevistas, o cargo de PCP (Planejamento e Controle de Produção) e montador.

O PCP foi mencionado nas empresas com mais de 20 funcionários como um cargo, semelhante ao de um supervisor ou gerente. Apesar de se tratar de um processo de gerenciamento, o profissional deve ter grande experiência. Além de resolver qualquer problema na área da marcenaria, do projeto à instalação, também deve planejar quando produzir, onde produzir, em que ordem produzir e verificar se tudo está funcionando de acordo com o plano. O valor para este cargo pode chegar a R\$ 10.000,00.

As empresas que se modernizaram para a marcenaria 4.0 ou lojas de móveis planejados que vem direto das grandes indústrias (sistema modulado), não há mais necessidade de contratar um marceneiro e sim um montador. O montador de planejados se assemelha ao marceneiro. A diferença é que o marceneiro passa por todo o processo desde a fabricação, montagem e instalação, enquanto o montador não participa da fabricação e vai direto para montagem e instalação.

Destaco que o montador aqui mencionado, trata-se do montador de móveis planejados e não o montador de móveis que tem seus anúncios em postes de luz.

6. Vagas no Mercado de Trabalho

As marcenarias alegam que houve um recuo na demanda de serviços no início do ano, que começa a se normalizar e há necessidade de contratação para ampliação de equipe. Dentre os cargos mais difíceis de serem preenchidos pelas entrevistadas estão:

Cargo	Marcenarias
Auxiliar	3
Meio-oficial	3
Marceneiro	3
Montador	2
PCP	2

Quanto à dificuldade das marcenarias para encontrar profissional com habilidades técnicas, os pontos mais respondidos são acabamento e experiência em desenho técnico. O questionário oferecido foi elaborado com múltiplas escolhas, sendo possível escolher mais de uma opção. Além disso, também havia um espaço em branco para as empresas preencherem. Abaixo segue a tabela com a quantidade de itens marcados pelas empresas.

Habilidade no Uso de Ferramentas	1
Precisão em Técnicas de Corte	2
Proficiência em Montagem de Peças	5
Excelência em Acabamento	8
Conhecimento em Trabalho com Madeira Maciça	-
Domínio em Trabalho com MDF	2
Experiência em Desenho Técnico	6
Outro: _____	-

Como dito anteriormente, nenhuma das marcenarias se interessa por profissionais com conhecimento em madeira maciça, ainda que trabalhe com este material. Um ponto muito comentado foi a leitura de projetos, visto que mesmo marceneiros mais experientes, por vezes, sentem dificuldade na interpretação dos projetos na hora da montagem.

Quanto à excelência em acabamento, acredito que é mais um quesito pessoal que técnico. Um profissional, seja ela qual for a área, se o labor é executado com esmero, dedicação, atenção a excelência acaba se tornando uma consequência.

Em seguida, foi solicitado para elencar as qualidades pessoais mais importantes em um profissional de marcenaria. O questionário, da mesma forma que o anterior, foi elaborado com múltiplas escolhas, sendo possível escolher mais de uma opção. No entanto, dessa vez, quatro entrevistadas preencheram o item “Outro:” com o termo comprometimento/compromisso e o resultado foi o seguinte:

Atenção aos Detalhes	8
Habilidade de Resolução de Problemas	8
Criatividade	6
Trabalho em Equipe	6
Comunicação Eficaz	6
Adaptabilidade a Novos Desafios	5
Organização e Planejamento	8
Iniciativa	6
Senso de Responsabilidade	8
Outro: <u>comprometimento</u>	4

Nitidamente os itens “Atenção aos Detalhes”, “Habilidade de Resolução de Problemas”, “Organização e Planejamento” e “Senso de Responsabilidade” foram os mais assinalados, mas o item “Outro:”, preenchido espontaneamente pelas empresas reforça o item “Senso de Responsabilidade”, se tornando, sem dúvidas, a qualidade mais procurada no profissional.

A “Atenção aos Detalhes” pode, em parte, justificar o item “Excelência em Acabamento”, de forma que trabalhando qualidades pessoais, possa também surtir resultados positivos em habilidades técnicas.

Foi mencionada a qualidade dos auxiliares em uma das empresas entrevistadas quanto à organização e planejamento. Foi dito que ao chegar na obra, antes de iniciar

as atividades, o chão era forrado com coberta e todas as ferramentas eram preparadas e organizadas.

7. Contratação e Treinamento

Atualmente, em Campo Grande - MS, apenas a Escola Pau-Brasil e o Senai oferecem um curso de marcenaria. Por isso, questionei as entrevistadas sobre como realizam as contratações de seus funcionários e o treinamento. Via de regra, as marcenarias contratam por indicação de outros profissionais ou conhecidos e o treinamento é realizado como o padrão do Brasil, “aprendi vendo meu pai fazer”, os mais experientes ensinam os que estão iniciando.

As grandes indústrias de planejados (sistema modular), oferecem treinamentos para os funcionários de seus parceiros, tanto de aprendizagem quanto de atualização. Uma das entrevistadas, relatou a tentativa de contratar uma empresa especializada de RH, três meses após o anúncio não obteve nenhuma resposta.

Duas outras entrevistadas procuraram a Funtrab (Fundação do Trabalho de Mato Grosso do Sul) e ambas obtiveram êxito na contratação. Os candidatos encaminhados eram de outras áreas de atuação, mas elas relatam que ficaram satisfeitas com a incorporação do novo profissional à equipe. Segundo uma delas, o candidato à vaga de auxiliar de marceneiro era cozinheiro e estava mudando de ramo, já estava há 6 meses na marcenaria.

Sobre o treinamento dos funcionários, ele é realizado no dia-a-dia da empresa, tanto para os novos funcionários quanto para os mais antigos que resistem à mudanças. Neste ponto, a “falta de interesse” e “conformismo” foram destacados por cinco entrevistadas como os pontos que mais dificultam o aprendizado. Novamente podemos citar aqui a dificuldade dos profissionais com compromisso e responsabilidade.

8. Faixa etária e gênero

Todas as marcenarias entrevistadas possuem seu quadro de funcionários, na linha produção, formado somente pelo gênero masculino. Quando questionadas quando à contratação de mulheres, apenas uma gostaria de ter a experiência, “desde que fosse caprichosa”.

O principal argumento utilizado foi a força física, já que frequentemente há a necessidade de carregar grandes peças de MDF e módulos já montados.

É interessante ressaltar um comentário realizado por uma das marcenarias quanto a contratação de mulheres. Segundo o entrevistado, como a produção é distante

do ponto de venda - lugar em que fui recebido - se houver algum tipo de assédio ou comportamento inadequado por qualquer um dos funcionários, tanto homens como mulheres, é difícil acompanhar e garantir um ambiente saudável de trabalho para todos.

Quanto à faixa etária, o entendimento das empresas é que o ideal para auxiliar de marcenaria tenha entre 18 e 25 anos. Nessa faixa etária, como ainda não tem uma profissão, podem ser treinados para se tornarem marceneiros. Já para o cargo de marceneiro, as empresas buscam por pessoas acima dos 30 anos, principalmente pela concepção de terem mais “senso de responsabilidade”.

Por fim, foi comentado diversos casos de funcionários com demandas particulares que abriram seu próprio negócio, um outro fato de encontrar mão de obra capacitada para contratação. Algumas empresas inclusive, ajudam o funcionário a abrir seu próprio negócio e então terceirizam serviços com ele, funciona com uma reserva técnica entre marceneiros.

9. Desvios comportamentais

As empresas entrevistadas também relataram casos em que identificaram desvios comportamentais e como isso é prejudicial para o andamento dos projetos e para a qualidade do ambiente de trabalho.

1. Em uma vistoria da obra, ao entrar no quarto da cliente, a proprietária identificou que um de seus funcionários havia fumado dentro do recinto. O encerramento do vínculo de trabalho se deu por motivos comportamentais e não por inabilidades técnicas;
2. Houve caso em que a cliente sentiu falta de uma joia após a instalação do móvel. Apesar de não haver nenhuma prova do objeto ter sido realmente furtado, extraviado ou mesmo encontrada depois, a marcenaria se viu na situação de desligar toda a equipe responsável pela instalação diante questionamento. Neste ponto, vale ressaltar que a própria Escola Pau-Brasil já se viu nessa situação diversas vezes, tanto que surgiu a necessidade de câmeras de segurança por toda a organização.
3. Por fim, há um caso relatado em que a proprietária da empresa conversou com um candidato à vaga de trabalho e ele foi super bem articulado pelo telefone. Mas se apresentou à entrevista com camiseta regata e bermuda. Segundo a entrevistada, ela sequer tentou “domar” (na linguagem dela) o

candidato, sentiu que iria se frustrar em algum momento. Na mesma empresa, também foi recusado um candidato com tatuagens no rosto. Segundo a entrevistada, grande parte de seus clientes são cheios de preconceitos e ela já havia tido dificuldades quanto às tatuagens no braço.

10. Estágios

A última pergunta do questionário tratava sobre a possibilidade dos alunos do projeto social da Escola Pau-Brasil estagiarem meio período durante o curso. O estágio seria no período vespertino, com remuneração proporcional às horas trabalhadas e vale transporte. A previsão seria realizar a seleção de alunos em dezembro, com início das aulas em janeiro, o que faria com que os alunos estivessem disponíveis a partir de abril. Todas as marcenarias entrevistadas demonstraram interesse em participar da experiência.

No entanto, para que a ideia se torne realidade, é necessário repensar os horários do curso, entrada, lanche e saída e, também, se a organização participará de alguma forma da alimentação dos alunos que estiverem estagiando.

11. Necessidades futuras

Para tomar decisões mais assertivas e direcionar os próximos passos da Escola Pau-Brasil, foi questionado às marcenarias quais serão suas as necessidades em um futuro próximo.

Curso de desenho técnico	4
Programação e operação de CNC	3
Manutenção de equipamentos	2
Conhecimento de elétrica	3
Outro: supervisor de montagem, auxiliar comprometido	2

O item mais marcado foi “Curso de desenho técnico”, analisado juntamente com o item “Experiência em Desenho Técnico” em habilidades técnicas do profissional, que foi assinalado por seis entrevistadas. Destaca-se a necessidade de profissionais não apenas com conhecimentos de projetistas, mas totalmente apta a ler um projeto, o que

também não descarta a possibilidade de ter um detalhador de projetos, atividade que toma muito tempo do projetista.

12. Sugestão para próximo curso

Para que a GIRA Solidário cumpra seu papel, é imprescindível olhar mais para a pessoa do que para a técnica de marcenaria. Os relatos aqui expostos pelas marcenarias mostram mais dificuldades quanto às qualificações pessoais frente às habilidades técnicas. O acompanhamento psicológico deve estar presente desde o início, ainda na seleção e ter uma dinâmica constante durante o curso.

As regras têm de ser bem definidas e não podem ficar apenas no papel. No último curso, um dos alunos afirmou, “quer saber por que eu faltei? Porque é de graça”. Fica nítido a falta de comprometimento e não há razão para continuarmos com um aluno que não conseguiremos encaminhar para o mercado de trabalho ou, ainda, fazê-lo entender que ele faz parte de uma sociedade e como cidadão, tem compromissos com ela.

O padrão comportamental, apesar de não ter muitos dados para análise, foram as principais causas para descontinuidade junto à empresa, podemos citar a confiança, vestimenta, tatuagens, conformismo, senso de responsabilidade, cigarro. O fato de contratarem jovens para serem auxiliares, corrobora com este entendimento. As empresas preferem investir em pessoas com comportamentos que ainda podem ser melhorados.

Conforme já destacado no Informativo sobre a Escola Pau-Brasil (vale a releitura), nosso papel não está em formar marceneiros de excelência, muito menos designers de móveis, mas direcionar as pessoas ao mercado de trabalho de forma consciente e digna.

Além disso, se o objetivo do projeto social é dar oportunidade de emprego aos alunos, precisamos voltar o aprendizado para móveis planejados com predominância do MDF, pois é o conhecimento nessa área que as marcenarias têm interesse. Para isso, urge a necessidade de um alto investimento para essa adaptação, tanto com maquinários quanto com material didático para o curso.

Segue abaixo uma estimativa de valores:

Descrição	Valor
Coladeira de borda	R\$ 8.000,00
Manutenção da Autendorf	R\$ 4.000,00
Discos e riscadores	R\$ 2.300,00

Utensílios e acessórios	R\$ 3.000,00
Manutenção da serra fita	R\$ 2.500,00
Tupia	R\$ 900,00
Matéria-prima (35 chapas de MDF)	R\$ 10.680,00
Meia esquadria	R\$ 5.800,00
	R\$ 37.180,00

Além disso, há outros gastos para serem incorporados à despesa mensal da organização:

Transporte dos alunos (12 alunos)	R\$ 2.455,20
Alimentação	-
Psicólogo corporativo	R\$ 1.500,00
Total	R\$ 3.955,20
Anual	R\$ 47.462,40

O salário médio de um psicólogo organizacional e do trabalho varia de R\$ 3.200,00 a R\$ 4.500,00 para uma jornada de trabalho de 20 horas semanais. Atuação no ambiente corporativo, buscando entender e aprimorar o comportamento humano nas organizações, promovendo o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho e fora dele.