

O SINDICALISMO E O MOVIMENTO DO CAPITAL: bancários, metalúrgicos e telefônicos no Paraná*

*Silvia Maria de Araújo, Marcos Ferraz,
Sônia Izabel Wawrzyniak, Maria Aparecida Bridi
Royemerson Penkal, Guilherme de Carvalho*

INTRODUÇÃO

A marca da economia nacional, nos anos 1990, se expressa pela abertura nacional ao comércio exterior, pela atração dos investimentos estrangeiros e pelas políticas de ajuste às exigências macroeconômicas da acumulação mundial, que acompanham o processo de neoliberalização da economia brasileira nos últimos quinze anos. Ao grande movimento do capital que se internacionalizou, somaram-se condições específicas de cada país, caracterizadas por um desenvolvimento heterogêneo e dependente de recursos externos.

O processo de mundialização possibilitou uma flexibilidade ao capital, destruindo por cima e em poucas décadas o equilíbrio conquistado entre capital e trabalho para as suas respectivas re-

produções (Beynon, 2003). Assim, o *welfare state* e seus simulacros, no Terceiro Mundo, viram-se diante da fuga de capitais e de enormes taxas de desemprego. Se esse é um problema para o financiamento do Estado – cada vez mais dependente de capitais especulativos e comprometido com dívidas internas e externas – o é também para os sindicatos, afetados com o esfacelamento de suas bases.

O movimento sindical perdeu espaço nos países centrais, e uma das causas foi a desregulamentação das relações de trabalho – representada por redução da jornada de trabalho, rebaixamento do salário e perda das garantias previdenciárias – elementos que afirmavam o caráter “positivo” da constituição da sociedade salarial (Castel, 1998). As relações de trabalho, que tinham alcançado uma relativa estabilidade no Pós-guerra, foram gradativamente abaladas a partir dos anos 1970. No Brasil, esses reflexos foram sentidos posteriormente e ganharam intensidade nos anos 1990. O movimento sindical passou a agir em um campo de demandas diferentes de momentos anteriores – redução da inflação, privatizações,

* Este texto é uma versão modificada, apresentada por Marcos Ferraz, representante do NUPESPAR (Núcleo de Pesquisas Sindicalismo no Paraná), integrante do Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, da Universidade Federal do Paraná, no VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais, Coimbra, setembro de 2004. Os dados empíricos utilizados resultam do Projeto Integrado de Pesquisa “Sindicalismo no Paraná: um ator social em conjuntura de mudanças”, coordenado por Silvia Maria de Araújo, UFPR, 2004, apoiado pela Fundação Araucária.

produção enxuta e crescimento das remunerações variáveis. No novo cenário, reconfiguraram-se as posições dos atores sociais. Por isso, o movimento sindical tem sido enquadrado em distintas e até polêmicas interpretações, descrito como em situação de crise, como refluxo e (ou) em decadência.

Essas transformações acabaram por desfocar os interesses dos trabalhadores, como se pode acompanhar na análise dos acordos coletivos dos bancários, dos metalúrgicos e dos telefônicos, atuantes no Paraná durante a década de 1990 e início do século XXI. Para entender esse processo, faz-se necessário focalizar as transformações econômicas, políticas e sociais ocorridas na região e os problemas de representação dos sindicatos daquelas categorias já indicadas, representativos das mudanças que se processaram na economia e na política brasileiras, de cunho eminentemente neoliberal, como prova Oliveira (1999).

Os efeitos do processo de mundialização sobre a Região Metropolitana de Curitiba-PR (RMC) se expressam de muitas maneiras, permitindo visualizar manifestações locais e regionais e seus desdobramentos sobre o mundo do trabalho. As mudanças no processo produtivo, provocadas pela reestruturação das empresas na forma de inovações tecnológicas e organizacionais do trabalho, aliadas à adesão ao pacto neoliberal efetuada pelo governo brasileiro, às privatizações e formas de agregação do capital, acentuaram o quadro de precarização da força de trabalho e do desemprego. Os sindicatos foram obrigados a redimensionar suas ações e a enfrentar novos desafios para a sua ação junto à categoria que representam e ao mercado de trabalho em plena ebulição.

A partir de meados dos anos 1990, com a assinatura do chamado *Protocolo das Montadoras*, o Governo do Paraná atrai os Investimentos Externos Diretos – IEDs e concede benefícios para fomentar um desenvolvimento urbano-industrial, transformando a realidade econômica e social da região com a instalação da nova e complexa indústria automotiva (Motim; Firkowski; Araujo, 2002). Esse movimento caracteriza-se pela busca de baixo custo da força de trabalho e incrementos logísticos

para a produção industrial, vinculando-se às profundas transformações nos setores econômicos. No setor financeiro, a privatização do BANESTADO – Banco do Estado do Paraná S.A., a incorporação dos bancos nacionais por bancos estrangeiros e a automação e informatização das atividades foram processos que implicaram diminuição da categoria profissional dos bancários. No setor de serviços, especificamente as telecomunicações, observa-se o esfacelamento do Sistema Telebrás, com a privatização das empresas locais, no caso paranaense a Telepar. Seguiu-se à privatização uma série de Planos de Demissão Voluntária – PDVs e um alto nível de terceirização do setor, como demonstra a proliferação dos centros de atendimento, os chamados *Call Centers*.

Este artigo observa essas transformações com base em dois momentos de análise – 1993 e 2004 –, ou seja, um momento imediatamente antes e um outro um decênio depois das grandes transformações que fragmentaram as categorias profissionais dos bancários, dos metalúrgicos e dos telefônicos e incidiram, diversamente, nas respectivas ações sindicais locais, resultantes dos nexos entre esses fenômenos e mudanças estruturais e mundiais. Desse modo, o movimento dialético das relações sociais integradas – local, global, nacional, regional e local – constitui-se na premissa da análise. No plano analítico, realiza-se uma comparação entre os primeiros e os últimos acordos e convenções das respectivas categorias no período, privilegiando a questão salarial, foco tradicional da ação sindical. Por outro lado, as entrevistas realizadas com dirigentes sindicais atuais alimentam de forma significativa os dados empíricos coletados na elaboração deste texto.

DESAFIOS DE UM SINDICALISMO LOCAL

Bancários: privatização e formas variáveis de remuneração

Se o crescimento da circulação de capital na RMC, decorrente da complexificação da econo-

mia nos anos 1990, impulsionou a atividade financeira, ele não trouxe, no entanto, um incremento da atividade sindical. No setor bancário, esse movimento do capital mundial, com a financeirização da economia e as inovações eletrônicas nos serviços, foi acompanhado pela terceirização de diversas atividades, decorrente de fusões, vendas e privatização de inúmeras organizações nacionais e internacionais (Jonkings, 2002).

A privatização do Banestado, no Paraná, foi precedida por manifestações dos bancários, mas não detida. A força de concentração do capital e a relativa autonomização da esfera financeira, propiciadas por um regime de acumulação predominantemente financeiro, na expressão de Chesnais (1998), provocaram, em âmbito local, processos de adoção de inovação tecnológica informacional na rede de agências, um fenômeno já visível durante a década de 1980. As mudanças que alcançaram o sistema financeiro seguiram à risca os ditames da política neoliberal implementada, no Brasil, pelas elites comprometidas com interesses externos e reformas políticas conservadoras, como as propostas pelo governo Fernando Henrique Cardoso em seus dois mandatos (1994 e 2001), conforme afirma Minella (1997).

Em verdade, a reestruturação produtiva nos serviços, acoplada à reconversão industrial, acarretou mudanças na forma de gestão do trabalho, com a constrição de postos de trabalho e de níveis gerenciais nos bancos. A categoria bancária alterou o seu perfil e adaptou-se a um desempenho altamente competitivo na venda de produtos e serviços, com reflexos em sua organização sindical.

Característica específica dessa categoria é o seu processo de negociação coletiva. Mesmo diante da reestruturação do setor financeiro, as negociações salariais permaneceram centralizadas e em âmbito nacional, afirma Carvalho Neto (2001). As convenções são únicas para todos os bancos privados do país, mas também são negociados termos aditivos em caráter regional. A centralidade dessa negociação é garantida por uma convenção com a Federação Nacional dos Bancos. O acordo do BANESTADO, entretanto, era firmado no âm-

bito estadual, com a participação da Federação Estadual e dos sindicatos de bancários de todo o Estado. A partir de 2001, após a privatização do Banco, os interesses dos trabalhadores bancários, oriundos do antigo banco estatal, passam a ser contemplados na convenção nacional. Algumas cláusulas desapareceram da convenção, como o anuênio e a gratificação semestral. O plano médico, considerado vantajoso pelo sindicato, foi entendido para os demais trabalhadores do Itaú, banco que assumiu o Banestado. Essa conquista, contudo, não consta em convenção coletiva.

Em relação à aposentadoria, alguns itens que constavam em acordos coletivos passam a ser contemplados no contrato individual. Essa solução não eliminou o conflito, mas transformou sua natureza, na medida em que o tornou institucionalmente privado. Tal rearranjo permite uma relativa neutralização da ação coletiva do sindicato, visto que o problema de custo da força de trabalho pode, agora, ser enfrentado pelo Banco, mediante a prática de demissões pontuais. Soma-se a isso o Plano de Demissões Voluntárias (PDV), que reduziu o número dos trabalhadores portadores de maiores direitos individuais e a utilização de recursos do banco para cobrir o endividamento do Estado, como afirma a entrevistada:

A preparação para a privatização do Banestado se deu através do sucateamento das relações de trabalho, no caso, retirando direitos dos trabalhadores. Mas a ação mais forte do Governo, no período, foi o endividamento do Estado e a utilização dos recursos do Banco para cobri-lo. (.....) Nós denunciávamos na época, mas ninguém levou muito em consideração. (...) Só com a CPI do Banestado que essas coisas vieram à tona. Mas daí já era tarde (NUPESPAR, 2004, entrevista realizada com dirigente sindical Stédile, jul. 2004).

O processo de privatização trouxe, entre outras mudanças, uma nova forma de gestão do trabalho – essa uma característica tanto do setor público quanto do setor privado, com alterações apenas de intensidade – o que contribuiu para a diminuição da capacidade de mobilização da base, perceptível no meio bancário:

Nos bancos privados, hoje, estamos submetidos a muitas metas. Nós temos uma política de metas de produtividade violenta, que acaba degenerando a própria relação de trabalho. Se não houver muito cuidado, muita fiscalização, a relação de trabalho passa a ter características de assédio moral.” (NUPESPAR, 2004, entrevista realizada com dirigente sindical Stédile, jul. 2004).

A preocupação com as novas formas de gestão do trabalho demonstradas pela sindicalista é corroborada por Jinkings (2002), segundo o qual as características atuais da atividade bancária – metas para vender produtos e serviços bancários, aliadas à rotina tradicional – devem ser vistas de forma crítica pelo movimento sindical, pois representam formas de intensificar o trabalho e de desarticular o movimento sindical. A redução das greves no interior dos bancos é uma das evidências da diminuição do poder de resistência dessa categoria diante da reorganização do modo de produção capitalista.

Outros desafios impostos à categoria, seja do setor privado ou do público, são próprios do período e ajudam a compor o núcleo das transformações pelas quais passa o sindicalismo bancário. A definição do índice do reajuste salarial perde importância, porém não é abandonado. O reajuste salarial de 1993, por exemplo, foi estabelecido em 1.710,9170% (um mil, setecentos e dez inteiros e nove mil, cento e setenta décimos de milésimos por cento), enquanto, em 2001, é de apenas 5,5% (cinco inteiros e cinco décimos por cento). O problema não se resume a identificar que reajuste repõe melhor o poder de compra do salário; a questão central é fazer coincidir interesses imediatos e aqueles de longo prazo do trabalhador.

Ao considerar que o aumento do poder de compra do salário é um interesse de longo prazo e que pagar possíveis dívidas contraídas pelo trabalhador durante o ano de vigência da Convenção Coletiva é um interesse imediato, o que acontece nos dois casos? A reposição de mil e setecentos por cento torna possível, ao mesmo tempo, atender aos dois interesses. Por outro lado, um reajuste de 5,5% pode até provocar aumento real do salário, mas pouco significa em termos de possibilidades de quitar uma hipotética dívida. Não é de

estranhar que cresçam as formas de remuneração variável, das quais a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) é o exemplo que se destaca no setor bancário. Denunciada como forma encontrada pelo capital para driblar encargos sociais, a PLR revela, também, uma reorientação dos próprios interesses dos trabalhadores. Ou, como aqui apontado, ela pode estar indicando uma disjunção entre interesses imediatos e de longo prazo.

Não é só nesse nível que as formas variáveis de remuneração engendram diferenciações de interesses em um conjunto de trabalhadores. Há que salientar ainda que, como um montante financeiro pré-definido a ser redistribuído, a PLR traz para o debate dos trabalhadores a definição dos grupos que têm direitos a participar dessa divisão. A inclusão de estagiários e terceirizados na participação nos lucros significa, necessariamente, uma menor gratificação individual para os trabalhadores efetivos dos bancos. O mesmo não se aplica à reivindicação de um reajuste salarial, na medida em que esse pode ser estendido a terceirizados, estagiários e outros tipos de trabalhadores atípicos modernos, sem prejuízo dos efetivos. A dimensão do problema fica clara quando se constata que, em uma agência do Banco do Brasil da capital paranaense, há 226 estagiários para 220 trabalhadores efetivos (NUPESPAR, 2004, entrevista realizada com dirigente sindical Stédile, jul. 2004).

Os números citados, embora localizados, colocam a questão da abrangência da convenção e dos Acordos Coletivos. Segundo dados do Sindicato, a categoria bancária da RMC foi reduzida, entre meados da década de 1980 e o ano de 2003. De 30 mil trabalhadores, os bancários passaram a contar com 12,5 mil. Quanto ao número de filiados sindicais, esse foi reduzido de 17 mil para 6 mil bancários. Note-se o fato de que, ainda que tenha havido uma redução na proporção de filiados de 57% para 48%, ela não pode ser caracterizada como uma crise de representação desse Sindicato. Sobretudo quando se considera que sua principal base era o Banestado, onde ocorreu a maior redução no quadro profissional. Entretanto, perguntar-

se sobre uma crise do sindicalismo é plausível, pois não se sabe se os 7,5 mil trabalhadores que deixaram a base sindical encontram-se representados por alguma outra entidade de classe.

Metalúrgicos e a nova indústria automobilística

Se a diminuição da base é uma tendência do sindicalismo bancário, a experiência vivida pelo Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba (SMC) aparece como oposta, inclusive em relação à experiência de sindicatos metalúrgicos de outras regiões do país. Enquanto os metalúrgicos do ABC e de São Paulo perderam postos de trabalho durante a década de 1990, em função do processo de reconversão industrial, o sindicato local viveu um crescimento de sua base, graças à realocização da indústria automobilística no país e no mundo. Não se trata do aumento de postos de trabalho precários, mas de empregos formais no mercado de trabalho local. Em relação a outros setores, há um crescimento da participação do emprego formal metalúrgico de 30,3% na RMC, nos dois últimos anos (Araújo; Motim, 2003). Esse fato expressa uma tendência diferenciada para a ação sindical metalúrgica.

Esse crescimento se dá, no entanto, sob uma organização sindical ainda com baixa tradição no confronto com empregadores transnacionais. Essa é uma das razões que explicam a migração de montadoras para o país nos anos 1990, instalando-se em regiões denominadas *greenfields*, sem experiência industrial e sindical comprovada (Araújo, 2003). Nesse sentido, a RMC afigurou-se um espaço propício para a implantação das montadoras Renault e Volkswagen-Audi, no município de São José dos Pinhais, além da Chrysler, que teve vida breve no município de Campo Largo, encerrando as suas atividades em 2002.

Além dos atrativos fiscais oferecidos pelos governos estadual e municipal, a questão sindical deve ser considerada sob a influência dos padrões toyotistas de produção que imperam no chão de fábrica, pois o investimento na desmobilização do

movimento sindical é fator para o sucesso da empresa, comenta Bihl (1998). Ainda quanto à forma de produzir, registre-se que as montadoras instaladas na RMC já vieram com plantas maduras, exigindo habilidades inexistentes no trabalhador da região. Desse modo, são características do processo vivido pelo SMC: a ampliação de sua base e recursos, além dos desafios decorrentes de uma reestruturação produtiva importada e a conseqüente alteração nas relações de trabalho, em um contexto de baixa tradição de conflitos, embora apresentasse experiência em tratativas individualizadas, devido à presença da Volvo na Cidade Industrial de Curitiba (CIC) desde os anos 1970.

A análise geral dos acordos coletivos das montadoras leva em conta a nova geografia do setor automotivo, resultante de um processo de desconcentração industrial, e revela o papel referencial que a Volvo, fabricante de ônibus e caminhões, desempenha na região. A empresa sueca já mantinha, junto aos seus trabalhadores, uma situação diferenciada com relação às condições salariais e de benefícios, quando comparada a outras empresas. Na década de 1990, quando os governos neoliberais de Collor e FHC desregulam as relações de trabalho através da flexibilização da jornada, dos salários e dos contratos de trabalho, a Volvo passou a estabelecer relações de trabalho flexíveis, com jornada administrada pelo “banco de horas”, além de adotar a modalidade contratual por tempo determinado.

Os acordos anteriores a 1999 revelam, no entanto, a preocupação de garantir aos trabalhadores contratados por tempo determinado as mesmas garantias dos contratados por tempo indeterminado, inclusive a multa de 40% do saldo do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). A partir de 2001, não constam mais cláusulas que asseguram os mesmos direitos. Os contratados por tempo determinado encontram-se, assim, regulados pela Lei 9.601/98, que estabelece o percentual do recolhimento do FGTS de 8% para 2%; a dispensa de pagamento de aviso prévio e da multa de 40% sobre o FGTS.

Com a chegada da Renault e da Volkswagen-

Audi, ocorre, a partir de 1999, uma aparente padronização na ação nas montadoras, onde o trabalho temporário é proibido para as atividades-fim. No entanto, os contratos por tempo determinado continuam a ser praticados. Como analisa Bridi (2005), as montadoras utilizam-se das possibilidades de contratação precária, abertas pela legislação brasileira nos anos 1990, tais como contratação por tempo determinado de aprendizes, jornadas e remunerações flexíveis e outras. Em 2004, segundo dirigente do sindicato, a Volkswagen-Audi recrutou mil trabalhadores nessa modalidade contratual, sem cobertura pelo acordo coletivo (NUPESPAR, 2004, entrevista realizada com dirigente sindical D'Avila, jul. 2004).

Os Acordos Coletivos entre as montadoras e o Sindicato dos Metalúrgicos de Curitiba (SMC) mantêm a proibição para a contratação de trabalhadores temporários; no entanto, a presença desses trabalhadores se realiza via empresas terceiras. Os trabalhadores das indústrias Renault, Volkswagen-Audi e Volvo são contratados formalmente e gozam das vantagens do regime de trabalho regulamentado. A precarização do trabalho, no caso das montadoras, deve-se à contratação por tempo determinado, já que se trata de um emprego temporário, no qual os trabalhadores não possuem os mesmos direitos que os demais e, ao final do período, estarão desempregados. Segundo os dirigentes sindicais e membros das comissões de fábrica, esses trabalhadores são mais arredios à ação sindical, visto que se encontram em competição pelo emprego e carregam expectativas de efetivação ao final do contrato de seis meses, com possibilidade de renovação por mais seis meses, nas mesmas condições. A coexistência de diferentes contratos de trabalho e tipos de fornecedores no mesmo espaço das montadoras contribui para a pulverização da categoria. Para o sindicato, isso representa um desafio, o de alcançar não apenas os trabalhadores das montadoras, mas também aqueles que se encontram nas franjas da cadeia automotiva e de outras empresas de diferentes portes.

As negociações por empresa ampliam as tarefas do sindicato. Bridi (2005) verificou que, so-

mente em um mês, foram realizados 30 Acordos com diferentes temas entre o SMC e diversas empresas. Dessa forma, os acordos por empresa e a formatação das novas plantas da indústria automobilística – que terceirizam parte das atividades – são fatores que pulverizam os trabalhadores no chão de fábrica e a negociação coletiva, trazendo a necessidade de uma estrutura diferente no sindicato para dar conta não apenas dessa demanda, como das suas próprias, tais como formação de quadros, elaboração de boletins, assembleias, cursos, participação em conselhos e atividades de representação no interior das fábricas e na comunidade.

Os temas negociados em 2003 e 2004 são comuns entre as três empresas. Entre eles, citam-se a jornada de trabalho e sua flexibilização, embora, no caso da Participação nos Lucros e Resultados (PLR), ou do Programa de Participação nos Resultados (PPR) e “banco de horas”, existam especificidades nas montadoras quanto à gestão, organização e estabelecimento de metas. Benefícios, salário de comissionados, horas extras, salário-substituição, formas de pagamento, direitos como férias, aviso prévio, rescisões contratuais, contratos de experiência, ausências legais, testes admissionais, abonos de faltas, introdução de automação e comunicações do sindicato são outras preocupações da agenda sindical. É importante destacar que os níveis gerenciais, de supervisores administrativos e executivos, não são incluídos nos acordos, prática que contribui para a diferenciação entre os trabalhadores.

Houve, ao longo do período analisado, uma situação de aproximação quanto às cláusulas e itens acordados entre as empresas e sindicatos. A jornada de 40 horas, já existente na Volvo, por exemplo, é fonte de inspiração para os trabalhadores das outras montadoras que também buscam a redução da jornada em suas empresas, o que está ocorrendo de forma gradual. Outro item das negociações entre sindicato e empresa refere-se à Organização no Local de Trabalho (OLT). Mesmo com a experiência anterior da Volvo, cuja Comissão de Fábrica (CF) data de 1986, a vinda recente de em-

presas transnacionais para a RMC ampliou as possibilidades para que o SMC reforce a necessidade da OLT. A CF, na Volkswagen-Audi, foi implantada em 2000, via negociação no Acordo Coletivo. No caso da Renault-Nissan, a OLT não consta do Acordo, mas existe na prática e no estatuto da CF.

Os Acordos realizados por empresa são apontados por alguns sindicalistas como fator de mobilização dos trabalhadores e forma de aproximá-los do sindicato. Vêem esses acordos como forma de estimular e consolidar a ação de representantes e delegados sindicais no interior das montadoras e empresas fornecedoras. O fato é que a pulverização dos Acordos e sua curta duração deixam os trabalhadores e seu sindicato em estado de alerta, ainda que em defesa de interesses corporativos. A dispersão dos Acordos dificulta a vivência de solidariedade com trabalhadores de outras empresas. Isso produz uma situação paradoxal, na qual, ao mesmo tempo em que a categoria se encontra fragmentada, também está mobilizada, pois as condições de trabalho e a própria remuneração variável exigem o acompanhamento constante da produção e das metas estabelecidas. Como exemplo de mobilização, há o caso dos trabalhadores da Volvo, que passaram pela reestruturação produtiva nos anos 1990, não assistindo ao processo passivamente. As ações mediadas pela CF e pelo SMC conseguiram impedir a perda de todos os direitos e benefícios. A maior perda que os trabalhadores tiveram foi o achatamento salarial, pois as montadoras que se instalaram nos anos 1990, na RMC, adotaram pisos salariais em torno de 60% abaixo das montadoras do ABC paulista, o que possibilitou à Volvo rebaixar o salário, visando a equiparar-se com o mercado local, como narra um entrevistado:

E os salários, agora, estão nivelados. Ela esqueceu São Bernardo, essa média de 2.700, ela não quer mais nem saber (...) E hoje, nós questionamos até algumas funções que estariam abaixo do praticado pela Audi e pela Renault, porque ela foi achatando, achatando. Há 4 anos que os salários estão um pouco mais altos (no ano passado foi 3.200, se não me engano) que a Volvo não repõe 100% da inflação. Tem sempre um limitador: "Olha, eu reponho 17% do ano passa-

do (que foi 17,3%), para salários de até 3.200. Acima de 3.200, você coloca um valor fixo, incorpora um valor fixo, e, quanto mais você ganha, menor é o valor". Então, há 4, 5 anos que os salários mais altos aqui estão sofrendo com isso. (NUPESPAR, 2004, entrevista com membros da Comissão de Fábrica, ago. 2004).

Se os trabalhadores da Volvo – os primeiros a conquistar a jornada de 40 horas – perderam em termos salariais em vista dos novos parâmetros salariais adotados, os trabalhadores da Renault e da Volkswagen conquistaram ganhos – benefícios e salários – e, em 2004, seus pisos salariais estavam acima da categoria local. Houve redução da jornada de trabalho em 2004, na Renault, enquanto na Volkswagen-Audi, a redução foi para 42 horas. Nessa última empresa, a greve realizada em 2004 teve como um dos objetivos a redução para 40 horas.

A ampliação do pólo automotivo na RMC gerou novas perspectivas de ação sindical. As lutas por melhores níveis de remuneração, redução de jornada de trabalho e OLT não são recentes, nem oriundas dessa nova configuração industrial. Essas demandas podem ser consideradas bandeiras tradicionais do movimento sindical. O que é característico, no estágio atual do capitalismo, é a vulnerabilidade do trabalhador diante do sistema produtivo imposto pela lógica de gestão do trabalho adotada pelas empresas, pois o ritmo intenso do processo de trabalho é apontado como o fator principal que orienta os trabalhadores e os leva a se aproximarem do sindicato, na medida em que, através da organização sindical, conseguem articular as suas carências e transformá-las em pauta de reivindicação (NUPESPAR, 2004, entrevista realizada com dirigente sindical D'Avila, jul. 2004).

A baixa tradição sindical da região, considerada inicialmente como um aspecto positivo para a implantação das empresas do complexo automobilístico, criou, ao mesmo tempo, condições para um amadurecimento do movimento sindical local. Apesar de o sindicato já ter experiência de negociação com empresas transnacionais como a Volvo, Robert Bosch e New Holland, as mudanças no mundo do trabalho impuseram uma adaptação

desse sindicato às exigências do mercado de trabalho, sob a égide da economia mundializada.

A diferença dos níveis de remuneração das montadoras recém instaladas no Estado, em comparação àquelas que formam o complexo do ABC em São Paulo, era e ainda é significativa. Além da Volvo em Curitiba, os salários da categoria tinham como referência a remuneração dos metalúrgicos do ABC paulista. Assim, a questão da remuneração torna-se elemento central na pauta de reivindicações do SMC. Como conseqüência, constata-se uma elevação nos pagamentos referentes à remuneração variável – PLR e PPR – e, também, manutenção dos níveis dos salários-fixos, pois, nos últimos anos, o SMC conseguiu reposição integral do INPC/IBGE, garantindo a reposição das perdas com inflação, pelo menos. Em um cenário onde prevalece a política de arrocho salarial, a recuperação do poder aquisitivo do salário pode ser considerada uma conquista relativa para os metalúrgicos.

Os telefônicos pós-privatização do setor

As telecomunicações representam, talvez, um dos setores econômicos que mais sofreram alterações nos últimos doze anos. A quebra do monopólio estatal, a privatização e o fracionamento do Sistema Telebrás, em âmbito nacional, foram os sinais macro de uma transformação que atingiu também a administração das empresas, com PDVs, achatamento salarial, terceirizações, reestruturação das formas de trabalho e adoção de novos e precários contratos.

A estratégia de ação da diretoria do sindicato, no período anterior à privatização, foi a de enfrentar o processo, apostando em sua capacidade de articulação nacional e de pressão junto ao Congresso Nacional. Essa estratégia, articulada pela FITTEL – Federação Interestadual dos Trabalhadores Estatais de Telecomunicações –, que havia sido vitoriosa no período constituinte, mostrou-se insuficiente na conjuntura do primeiro governo FHC (1994-1997). Essa opção, que demonstra o nível de articulação nacional, expõe, ao mesmo

tempo, o quanto a sua capacidade de mobilização havia diminuído. Durante a campanha contra a privatização, o envolvimento da base no processo de resistência limitou-se ao apoio financeiro de 1% do salário para financiar anúncios na mídia e ações junto a deputados em Brasília (Araújo, 2002). A ação direta, como greves e outras formas de mobilização foram substituídas por uma ação mediada, que procurava influenciar a opinião pública através da mídia (Ferraz, 2000).

Após a derrota frente à privatização, seguiu-se uma derrota eleitoral da diretoria do Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações no Estado do Paraná (SINTTEL), que havia tentado permanecer. Uma reorientação nas formas de negociação com os representantes das empresas e de relação com a base da categoria logo se fez sentir. Pode-se tratar da passagem de um sindicalismo de confronto para um de negociação (Rodrigues, 1997), mas também de uma reação, até certo ponto paralisante, à reestruturação das empresas privatizadas e à segmentação que se processou no mercado das telecomunicações.

Em uma década, o crescimento da terceirização e o aumento de demissões foram movimentos evidentes e envolventes dos trabalhadores. Só em 1999, a Telepar – empresa de atuação no Paraná – dispensou 680 empregados, conforme Araújo (2002). A diminuição da base não foi, contudo, enfrentada de modo similar ao vivido pelo sindicato dos bancários. Enquanto esses optaram pela representação da menor base que permaneceu nas funções-fim do setor bancário, aqueles ampliaram sua base de representação. Em uma disputa pelo monopólio da representação sindical, em 1999, o SINTTEL/PR mudou seu estatuto, possibilitando a ampliação de sua base para os trabalhadores de empreiteiras, empresas de *Call Center*, provedores de Internet, empresas de TV a cabo, tele-atendimento e tele-marketing, comprova Araújo (2002). O núcleo da categoria remodelou-se.

A representação desses novos trabalhadores possibilitou uma base de cerca de 13 mil trabalhadores, mas a sindicalização não atinge 6 mil deles. Tal ampliação da base não garantiu, todavia,

os níveis de sindicalização, tampouco o sistema de cobertura social que vigorava nas empresas estatais do setor. Antes da privatização, o SINTTEL/PR, representando apenas os trabalhadores da Embratel, Telepar, Sercomtel e Telefonistas da Rede Hoteleira de Foz do Iguaçu, contava com cerca de 6 mil trabalhadores para aproximadamente 5 mil sindicalizados.

Em relação ao sistema de cobertura de benefícios sociais, a equação se repete. Uma análise dos acordos firmados entre o sindicato e a Brasil Telecom – empresa que sucedeu a Telepar – não revela grandes alterações em suas cláusulas. Contudo o grande número de demissões ocorridas no período pós-privatização reduziu a cobertura do acordo. Antes, a Telepar contava com cerca de 4,5 mil trabalhadores. Hoje, os números fornecidos pela Brasil Telecom revelam quase 6 mil funcionários, representando não só os trabalhadores oriundos da Telepar, mas também das antigas estatais dos estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Goiás, Distrito Federal, Rondônia, Acre e Tocantins. Muitos desses demitidos encontram-se em empresas de instalação telefônica terceirizadas ou em empresas de TV a cabo, com acordos desfavoráveis aos trabalhadores, quando comparados aos celebrados com a Brasil Telecom.

Para atender aos trabalhadores que se encontram ao largo de bons acordos coletivos, a exemplo dos trabalhadores de *Call Centers*, que têm um salário médio de R\$300,00 sem outros benefícios não previstos na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), o sindicato optou por retomar o modelo pré-novo sindicalismo. Apostou na reconstrução de um sistema de atendimento assistencial feito pela própria entidade, que conta com farmácia, colônia de férias, cursos de informática e eletrônica. Essa diminuição da cobertura social dos trabalhadores é, em certa medida, um reflexo das dificuldades enfrentadas pelo sindicato, dado o número multiplicado de acordos estabelecidos por empresas. Não há somente impactos na organização sindical, pois o foco da própria ação se diversifica. De uma situação em que havia apenas qua-

tro negociações, passa-se a uma realidade onde crescem e se dispersam as negociações. Em 2003, o sindicato negociou 21 Acordos Coletivos (NUPESPAR, 2004, entrevista realizada com dirigente sindical Kuczera, jul. 2004). Observa-se uma pulverização da ação sindical, instada a organizar sujeitos com direitos diferenciados, o que provoca, inclusive, uma concorrência entre sindicatos pela representação desses trabalhadores.

IMPLOÇÃO DAS CATEGORIAS OU CATEGORIZAÇÃO OCUPACIONAL?

Entre as manifestações visíveis na forma de organização dos trabalhadores, alteradas pelas mudanças no mundo do trabalho durante os últimos doze anos, no Brasil, chama a atenção uma forte diversificação da base sindical, seja dos metalúrgicos, dos bancários ou dos telefônicos, objetos deste artigo. Esse fenômeno, quando visto pelo lado do trabalho, configura um novo perfil de trabalhador para atender às novas exigências no trabalho, do chão de fábrica à prestação de serviços, do ambiente administrativo às atividades de natureza pública. O mesmo fenômeno, percebido pelo prisma dos interesses organizados dos trabalhadores, denota modificações significativas na composição das categorias e mudança no sentido de “ser categoria”, como pensado até hoje.

Essa dupla dimensão na realidade do trabalhador leva à questão de que houve uma implosão das categorias sindicais, desarticulando-se o seu traço organizativo tradicional, marcado pela qualificação especializada do trabalho assemelhado (leia-se trabalho assalariado), o que comporta uma interpretação de classes sociais na sociedade capitalista.¹ Por outro lado, a partir do local de trabalho, da organização do trabalho, de sua intensificação e precarização, ocorreu uma nova categorização do tra-

¹ A idéia de classe, que aparece de forma recorrente, ainda que não seja sistematicamente trabalhada sob o ponto de vista teórico, neste texto, tem inspiração no trabalho de Thompson (1987), ou seja, a noção de classe não é empregada como uma estrutura, tampouco como uma categoria. Classe é entendida como um fenômeno histórico que unifica acontecimentos díspares tanto na expe-

balhador. Ou seja, multiplicaram-se as formas, polivalentes ou sobrepostas, de funções e encargos no trabalho em todos os setores da economia e não apenas nos postos de trabalho, os quais sofreram redução em números absolutos.

Há uma diversificação da estrutura produtiva, dos produtos, dos postos e das categorias funcionais, na expressão de Dupas (2001, p. 37), que se reflete em segmentações no mercado de trabalho. Esse processo não se confunde com a racionalização, que reduziu os níveis hierárquicos, com a adoção de formas mais flexíveis de gestão do trabalho. Ocorre a individualização do trabalho, um processo de flexibilização no qual a nova organização social e econômica, baseada nas tecnologias da informação, visa a uma administração descentralizadora, ao trabalho individualizante e aos mercados personalizados, segmentando o trabalho e fragmentando a sociedade, na visão de Castells (1999, p.237).

Essa realidade de segmentações, desde o ambiente interno de trabalho à exterioridade da competição que se estabelece entre os trabalhadores no mercado, expressa diferenciações entre os setores econômicos. Ao aguçar as disparidades sociais, faz emergir uma variante moderna da polarização, uma concepção atualizada de desigualdade, contraditória com o conceito de modernização, no pensamento de Kern & Schumann (*apud* Leite, 1995, p.337). Os setores se caracterizam, hoje, pelas intersecções que se estendem ao longo das cadeias produtivas, nas redes de subcontratação, em formas modernas e tradicionais de uso do trabalho. São diferenças nas condições de trabalho em empresas grandes, médias e pequenas, nacionais ou estrangeiras, que influenciam a prática da organização sindical.

Ao sindicalismo brasileiro, por lei e força estrutural, resta a representação do segmento orga-

riência como na consciência de uma coletividade. É um fazer-se social, econômico e cultural constante e, nesses termos, neste artigo, o uso da noção de classe não deve ser interpretado no sentido utilizado por Antunes (1995), nem por Boito Jr. (1999). O mesmo deve-se dizer do termo fragmentação, que tem aqui uma finalidade puramente descritiva, no sentido dos novos desafios colocados para o fazer-se da classe trabalhadora, sem pretensões conceituais.

nizado do trabalho, aquele que ainda preserva direitos por serem contratuais. Enfim, o sindicato que representa o trabalhador formal está mais presente em postos de trabalho gerados em empresas tipicamente capitalistas ou de natureza estatal, empregos regulares assalariados com registro. Embora o sindicalismo se encontre no segmento formal, que detém relativa estabilidade e homogeneidade, cresceu o segmento informal ou não-organizado do trabalho a partir dos anos 1990 no país, e esse atinge as franjas menos protegidas e integradas nas cadeias produtivas globais.

O mercado de trabalho se apresenta dividido. De um lado, encontra-se o grupo de trabalhadores qualificados, com níveis salariais relativamente altos, mais estáveis e, em geral, sindicalizados, que trabalham nas grandes empresas. De outro lado, estão aqueles empregados com pouca qualificação, baixos salários, fraca proteção social, e instáveis nas pequenas empresas prestadoras de serviços. (Boltanski; Chiapello, 1999, *apud* Rodrigues, 2002, p.275). Prevalece a insegurança e esmaece a representação sindical. À informalização que prejudica as atividades sindicais acrescenta-se a ameaça do desemprego, gerando o que Gorz (2003) denomina a não-classe dos não-trabalhadores.

A conjugação desses fenômenos – segmentação do mercado de trabalho, categorização ocupacional dos trabalhadores e desemprego – varre as possibilidades de uma ação coletiva nos moldes sindicais tradicionais. Também a ação coletiva dos bancários, dos telefônicos, dos metalúrgicos passa por uma fragmentação, pois as relações de trabalho estão sujeitas à lógica da flexibilidade. Observa-se, de forma emblemática e simultânea: a) a heterogeneidade das situações de trabalho (no mesmo ambiente, por exemplo, convivem bancários efetivos e terceirizados); b) a redução do tamanho das empresas (no caso da indústria automotiva, as plantas reestruturadas empregam um número menor de metalúrgicos que o requisitado no padrão fordista de produção); c) o “envolvimento” dos trabalhadores com os objetivos das empresas (as metas produtivas das em-

presas são as metas dos telefônicos dos *call centers*, por exemplo); d) a concorrência entre os trabalhadores no interior das cadeias produtivas e nas empresas, na medida em que produtos e processos agregam valor (ou seja, disseminam-se as diferenças de valoração nas atividades, em seu reconhecimento pela remuneração e demais condições).

Esses fatores provocam uma fragmentação prejudicial à organização dos interesses dos trabalhadores – função histórico-social dos sindicatos. O fenômeno da segmentação no mercado de trabalho e nas organizações de trabalhadores pode ser detectado na percepção da situação desigual no trabalho, pois há diferença entre trabalhar numa empresa de renome internacional ou em uma terceira, sujeita à renovação de contratos temporários. A fragmentação está presente, também, na dificuldade em construir identidades coletivas, cada vez mais fragilizadas por negociações e Acordos individualizados por empresas. Mesmo quando os Acordos são firmados nacionalmente, como no caso dos bancários, não dão conta das disparidades funcionais e regionais bem como das condições de emprego. Os trabalhadores tendem a se tornar competidores no próprio recinto assalariado. Essa situação de mosaico é perceptível quando, na representação de interesses entre diferentes grupos de trabalhadores, não constam nos Acordos coletivos os critérios de negociação salarial para níveis superiores de empregados. O fato denota tratamento desigual e dispersão de interesses.

A reorganização do trabalho, provocada pela mutação técnica, com a crise econômica de insuficiência cumulativa do capital no desenvolvimento fordista-taylorista do último século, para Gorz (2003), acentuou a diferenciação entre as camadas assalariadas na indústria e nos serviços, uma vez que a contração do emprego e as reestruturações técnicas permitiram uma redução seletiva dos efetivos assalariados. À influência da mudança técnica segue-se a desintegração da classe trabalhadora que, sendo real, não deixa de ser, também, uma criação ideológica, na medida em que obscurece a percepção das transformações reais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS OU UMA PROVOCAÇÃO A MAIS

A questão que salta aos olhos na realidade das categorias analisadas, em um primeiro momento, confirma muito da bibliografia especializada: a fragmentação e a potencialização das funções e postos de trabalho. Não obstante sua pertinência, talvez seja esse apenas o aspecto mais visível da questão. A ausência de direitos universais, compreendidos como a medida de equivalência que articula diferenças pela mediação de referências comuns (Telles, 2001), constitui-se em cerne do desafio a ser enfrentado pelo movimento sindical.

É preciso compreender que a multiplicação dos Acordos por empresas e das formas de remuneração variável são mais que a proliferação de funções e a polivalência dos postos de trabalho. Elas significam a expansão desordenada de estatutos jurídicos, sociais e institucionais. A referência que possibilitava articular as diferenças parece opaca ou não transparente na sociedade contemporânea, numa paródia a Habermas (1987). O movimento que possibilitava firmar um bom acordo, ou levar uma convenção coletiva a ter força paradigmática para impulsionar a mobilização de outras categorias, se corrói. Com definições táticas, estratégicas e políticas diferenciadas, os três sindicatos paranaenses perceberam a redução da cobertura de seus Acordos Coletivos.

Entre os bancários da RMC, a base reduziu-se de 30 para 12,5 mil trabalhadores, optando o sindicato por adaptar-se à nova realidade: 17,5 mil trabalhadores sem a proteção social de um Acordo Coletivo. Entre os metalúrgicos, o Acordo Coletivo da Volvo foi um parâmetro para a ação junto à Renault e à Volkswagen-Audi; o mesmo não se aplica às demais empresas da cadeia produtiva do setor automotivo. O Acordo por empresas é apontado como positivo, inclusive por dirigentes sindicais, como que estabelecendo maior proximidade com o trabalhador. No entanto, a passagem da reivindicação corporativa para o plano do direito universal – processo que o movimento sindical desempenhava ao confrontar diferentes interesses

de parcelas da classe trabalhadora e traduzi-los em um idioma público – não se concretiza. Como aponta Rancière (1996), uma greve operária clássica era um ato político, por ser capaz de construir uma relação entre um tópico obscuro de regulação de trabalho no chão de fábrica e os direitos universais do homem, instalando-se, assim, um litígio público.

Por fim, o crescimento da base de trabalhadores do setor telefônico, que poderia apontar para um sentido oposto a esse movimento de exclusão, também confirma a regra. Os novos trabalhadores do setor são absorvidos pelo sindicato, sob a lógica do Acordo por empresa e com uma proposta política de remediar os direitos que não se universalizam, repetindo o assistencialismo típico do sindicalismo do período militar. A desintegração de um possível interesse de classe fica mais visível quando o sindicato apresenta uma modalidade de associado avulso: aquele filiado que paga uma mensalidade e pode usufruir a farmácia, a colônia de férias e os cursos oferecidos pelo sindicato, ainda que não tenha vínculo empregatício no setor (NUPEPAR, 2004, entrevista realizada com dirigente sindical Kuczera, jul. 2004). O que poderia significar uma aproximação entre trabalhadores assalariados e não-assalariados transforma-se em venda de serviços individualizados.

Se a política é a instalação pública de um litígio, entende-se que a força do sindicalismo, para além da simples conquista de ganhos econômicos corporativos, sempre esteve em sua capacidade de tornar público um conflito inicialmente privado. Na atualidade, essa capacidade parece atingida pela flexibilização da remuneração e pelas diversas diferenciações internas aos agrupamentos de trabalhadores. Habermas (1987) também salienta que foi um erro pressupor que as formas sub-culturais de vida dos trabalhadores industriais eram uma fonte natural de solidariedade. Ao contrário, essa solidariedade foi socialmente construída pelo encontro da luta dos trabalhadores no regime fordista de produção, e é esse pressuposto que se converteu, hoje, no principal tema de debate acerca do mundo do trabalho, o que inclui a realidade sindical.

A perda de direitos dos trabalhadores, na década de 1990, não se efetiva, predominantemente, pelo rompimento ou pelo rebaixamento das convenções e Acordos Coletivos. Não há grandes discrepâncias entre a Convenção assinada com a Fenaban (Federação Nacional dos Bancos) antes da avalanche neoliberal e a última, quase dez anos depois. Também o acordo com a Brasil Telecom se mantém no setor telefônico, e os metalúrgicos conquistam benefícios junto às montadoras Renault e à Volkswagen-Audi, no Paraná. Tende a ocorrer uma desmontagem da condição de ser classe social, que se processa por dentro da categoria e por fora das convenções e dos acordos sindicais, na medida em que vão se instituindo novos interesses e mecanismos inusitados de tratamento jurídico e político para esses interesses.

Na observância de alterações de natureza mais econômico-salarial nas categorias em pauta, acompanhou-se, de modo discreto, o comportamento desses sindicatos também a partir de sua linha político-ideológica, nos dois momentos privilegiados pela análise, ou seja, antes e depois de grandes transformações no âmbito da produção – tecnológica e organizacional – e das finanças. Ressalta-se o efeito não paralisante da ação sindical, mas, sobretudo, a resistência dos trabalhadores a partir do ambiente de trabalho e as dificuldades em manter uma ação combativa por parte dos sindicatos, como acontecia em momento anterior aos traços de fragmentação que marcam as categorias. Há sinais de aderência ideológica, confirmada pela atuação política: os bancários procuraram manter-se fiéis aos princípios da CUT (Central Única dos Trabalhadores); os metalúrgicos reforçaram a sua ação moderada propositiva de negociações pontuais, com grandes desafios à filiação do sindicato à Força Sindical; já os telefônicos sofreram abalos em seu posicionamento ideológico cutista do período anterior ao processo de privatização da Telepar, o que, na atualidade, faz com que se denominem independentes, sem filiação a qualquer central sindical.

Se há uma crise no sindicalismo, não é a crise de representação de uma categoria específica.

Os sindicatos fortes permanecem fortes. Está-se diante da crise da força paradigmática que uma categoria poderia exercer para o conjunto dos trabalhadores e que, neste momento, parece perdida.

(Recebido para publicação em janeiro de 2005)
(Aceito em março de 2005)

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas: Ed. da UNICAMP, 1995.
- ARAÚJO, S. M. P. A ação sindical no contexto político da privatização das telecomunicações no Brasil. *Scripta Nova Revista Eletrônica de Geografía y Ciencias Sociales*, Barcelona: UB, n.199, 2002.
- _____. Relações sindicais na Indústria automobilística em situação de *greenfield*: o caso do Paraná no Brasil In: CONGRESSO SULAMERICANO DEL SOCIOLOGIA DEL TRABAJO. 4, 2003, La Habana. El trabajo en América Latina en los comienzos del siglo XXI: perspectiva de su carácter emancipador y de su centralidad. La Habana: ALAST, 2003. CD-ROM.
- ARAÚJO, S.; MOTIM, B. Mercado de trabalho e dinâmica sindical; a questão da indústria automobilística no Paraná. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 27, Caxambu, 2003.
- BEYNON, H. O sindicalismo tem futuro no século XXI. In: RAMALHO, J.; SANTANA, M. (Orgs.). *Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo: Boitempo, 2003. p. 44-71.
- BIHR, A. *Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise*. São Paulo: Boitempo, 1998.
- BOITO JÚNIOR, A. *Política neoliberal e sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Xamã, 1999.
- BRIDI, M. A. *Sindicalismo e trabalho em transição e o redimensionamento da crise sindical*, 2005. Dissertação (Mestrado), Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes: UFPR, Curitiba.
- CARVALHO NETO, A. *Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio*: estudo em quatro setores dinâmicos da economia brasileira. Petrópolis: Vozes; Belo Horizonte: IRT, PUC Minas, 2001.
- CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998.
- CASTELLS, M. *A sociedade em rede*. A era da informação: economia, sociedade e cultura, 3.ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999. v.1.
- CHESNAIS, F. Mundialização financeira e vulnerabilidade sistêmica. In: _____. (Coord.). *A mundialização financeira: gênese, custos e riscos*. São Paulo: Xamã, 1998. p.249-294.
- DUPAS, G. *Ética e poder na sociedade da informação*. 2.ed. São Paulo: Editora UNESP, 2001.
- FERRAZ, M. A. S. *Jornalismo nos Sindicatos*: da prática à abstração da ação sindical, 2000. Dissertação (Mestrado) Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes, UFPR, Curitiba.
- GORZ, A. *Metamorfoses do trabalho*: crítica da razão econômica. São Paulo: Annablume, 2003.
- HABERMAS, J. A nova intransparência. *Novos Estudos Cebrap*. São Paulo, n.18, p.103-114, 1987.
- JINKINGS, N. *Trabalho e resistência na "fonte misteriosa": os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro*. Campinas, SP: Ed. da UNICAMP; São Paulo: Imprensa Oficial do Estado, 2002.
- LEITE, M. Inovação tecnológica e relações de trabalho: a experiência brasileira à luz do quadro internacional. In: CASTRO, N. de (Org.). *A máquina e o equilibrista*: inovações na indústria automobilística brasileira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995. p.335-360.
- MINELLA, A. Elites financeiras, sistema financeiro e governo FHC. In: OURIQUES, N. (Org.). *No fio da navalha*: crítica das reformas neoliberais no governo FHC. São Paulo: Xamã, 1997.
- MOTIM, B.; FIRKOWSKI, O.; ARAÚJO, S. Indústria automobilística no Paraná: implicações sobre o emprego e as relações de trabalho. In: NABUCO, M.; ALMEIDA, M.; CARVALHO NETO, A. (Orgs.). *Indústria automotiva: a nova geografia do setor produtivo*. Rio de Janeiro: DP&A, 2002. p.365-396.
- NUPEPAR – Núcleo de Pesquisas Sindicalismo no Paraná. *Projeto Integrado de Pesquisa Sindicalismo no Paraná: um ator social em conjuntura de mudanças*. Curitiba: GETS-UFPR, 2004.
- NUPEPAR, 2004. *Entrevista com dirigente sindical KUCZERA, E. P.*, concedida a Silvia Araújo, Marcos Ferraz, Maria Aparecida Bridi, Royemerson Penkal e Guilherme de Carvalho. Curitiba, 13 jul. 2004.
- _____. *Entrevista com dirigente sindical D'AVILA, J.*, concedida a Silvia Maria de Araújo, Maria Aparecida Bridi e Royemerson Penkal. Curitiba, 16 jul. 2004.
- _____. *Entrevista com dirigente sindical STÉDILE, M.*, concedida a Marcos Ferraz, Maria Aparecida Bridi, Royemerson Penkal e Guilherme de Carvalho. Curitiba, 26 jul. 2004.
- _____. *Entrevista com Comissão de Fábrica*, concedida a Maria Aparecida Bridi, Royemerson Penkal e Silvia Maria de Araújo. Curitiba, 19 ago. 2003.
- OLIVEIRA, Francisco de. Privatização do público, destituição da fala e anulação da política: o totalitarismo neoliberal. In: OLIVEIRA, F. de; PAOLI, M. C. (Orgs.). *Os sentidos da democracia: políticas do dissenso e hegemonia global*. Petrópolis: Vozes, 1999.
- RANCIÈRE, J. *O desentendimento: política e filosofia*. São Paulo: Editora 34, 1996.
- RODRIGUES, I. J. *Sindicalismo e política: a trajetória da CUT*. São Paulo: Scritta, 1997.
- _____. Relações de trabalho e ação sindical no ABC paulista nos anos 1990. In: NABUCO, M.; NEVES, M.; CARVALHO NETO, A. (Orgs.). *Indústria automotiva: a nova geografia do setor produtivo*. Rio de Janeiro: DP&A, 2002. p.273-300.
- TELLES, V. S. *Pobreza e cidadania*. São Paulo: Editora 34, 2001.
- THOMPSON, E. P. *A formação da classe operária inglesa: a árvore da liberdade*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987. v.1.