

MODELOS PRODUTIVOS E RELAÇÃO SALARIAL NA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA DA REGIÃO METROPOLITANA DE CURITIBA-PARANÁ

Lafaiete Neves - FAE - Centro Universitário Franciscano do Paraná

Franciele Lourenço - FAE Centro Universitário Franciscano do Paraná

Jamil D'Avila - Sindicato dos Metalúrgicos de Curitiba e Região

Regis Tocach - FAE - Centro Universitário Franciscano do Paraná

Resumo

O presente artigo tem por objetivo analisar as relações entre as montadoras Renault/Nissan e Volkswagen e o Sindicato dos Metalúrgicos de Curitiba- SIMEC e as Comissões de Fábrica, na construção da política salarial das montadoras no Município de São José dos Pinhais, Paraná, Brasil, no período entre 1990 a 2009. Visa também ampliar os debates a respeito da política salarial criada dentro das montadoras Renault/Nissan e Volkswagen, no município de São José dos Pinhais, na Região Metropolitana de Curitiba, bem como identificar o papel da comissão de fábrica e do Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba – SIMEC na construção da pauta de reivindicações e os acordos coletivos da categoria metalúrgica da indústria automotiva e; demonstrar lutas reivindicativas da categoria metalúrgica das montadoras Renault/Nissan e Volkswagen na busca de conquistas por melhores salários e condições de trabalho para a categoria. Para tanto, é necessário conhecer os perfis dos trabalhadores do meio automotivo da Região metropolitana de Curitiba. Os interesses, atitudes, reações, participação e negociação para fins de acordos salariais foram analisados, visando sua utilização aplicada ao estudo da política salarial nas indústrias automotivas. O setor automotivo foi escolhido por sua importância considerável, neste caso, os avanços salariais históricos, que servem de exemplo para todo o país, mesmo que estes tenham sido lentos e o automóvel, ser um dos produtos de maior valor agregado pelo consumidor brasileiro. Para a realização deste artigo foi aplicado um questionário qualitativo e quantitativo às montadoras Renault/Nissan e Volkswagen, cujo critério de escolha para aplicação dos questionários, levou em consideração os trabalhadores de chão de fábrica, que participam da Comissão de Fábrica nas duas montadoras; devido a esses estarem acompanhando sistematicamente as negociações salariais e por estarem articulados com o Sindicato dos Metalúrgicos. Em um segundo momento, também foram aplicados questionários para os trabalhadores que não pertenciam à Comissão de Fábrica, para que possa ser confrontados os resultados. O universo utilizado foi de 33 trabalhadores, divididos em 14 funcionários da Volkswagen e 19 da Renault. Tanto a metodologia quanto os resultados encontrados poderão contribuir para o sindicato e as comissões de fábricas, definir estratégias de políticas salariais que satisfaçam os interesses da classe trabalhadora, de forma rápida e eficiente, reduzindo assim a exploração da força de trabalho.

Palavras-chave: Indústria automobilística, modelos produtivos, acordos salariais, Sindicato, Comissões de Fábrica.

I. INTRODUÇÃO

A abertura comercial dos anos 90 criou uma realidade que permeia profundas transformações na economia global. A característica inicial desse processo foi o imenso impacto que a mudança dos processos de produção – fordista para toyotista, causaram principalmente na força de trabalho. Essas mudanças foram determinantes para a expansão da indústria e dos direitos trabalhistas da categoria.

A indústria automobilística sem dúvida nenhuma se tornou a “indústria das indústrias” e, nestes últimos anos percebemos duas grandes e fundamentais mudanças no contexto produtivo – as formas de produção e a maneira como pensamos, compramos e como vivemos, muda-se o significado das carreiras profissionais, assim como sua valorização.

Novos significados e sinônimos são apresentados e as lutas sindicais, trabalhistas e patronais têm sido travadas em relação às novas exigências de mercado, modificadas constantemente pela condição de renda do trabalhador e/ou do consumidor, caracterizando o aumento/redução do desenvolvimento econômico.

A renovação das sociedades e das totalidades culturais sustenta, a longo prazo, o desenvolvimento econômico, isto é, mantém a mudança das estruturas mentais e dos hábitos sociais e as transformações institucionais que permitem o crescimento do produto real global e que traduzem avanços particulares em um progresso da totalidade do social (PERROUX *et al.*, 1967).

Todas essas mudanças citadas acima acabam incrementando o consumo e as condições materiais da vida, essas condições são ampliadas à medida que aumenta o progresso da totalidade do social.

E ainda: O que se propõe a estes conjuntos de mudanças não são então, unicamente, a elevação do nível de vida e o enriquecimento, mas a vantagem e a superioridade coletiva de uma nação, averiguada pelo novo sentido histórico da adaptação da força de trabalho, o esforço face às lutas por novas propostas salariais, seus desdobramentos econômicos e sua contribuição para a redução de desigualdades é objeto desse artigo; buscando contextualizar dentro da conjuntura a instalação da indústria automobilística no Paraná e suas negociações salariais.

Este estudo justifica-se pelas estratégias e mudanças no processo de trabalho e das relações com os trabalhadores, tais como: qualificação do trabalhador, motivação, modificações da jornada de trabalho e banco de horas, Participação sobre Lucros e Resultados-PLR, treinamento e trabalho em equipe, política salarial, benefícios ofertados, etc.

De acordo com entrevista realizada com o Sr. Jamíl Dávila, Secretário Geral do Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba (SMC):

O mesmo reajuste nas montadoras, pede-se nas auto-peças, além de ser uma negociação difícil, as montadoras não concordam em padronizar os acordos; quando os trabalhadores metalúrgicos do Estado do Paraná fazem greve, os outros estados tiram proveito. Além disso, os salários altos não ficam com a mão-de-obra local (DÁVILA, 2003).

A importância de estudar e comparar as políticas salariais entre Renault/Nissan e Volkswagen se fundamenta ao fato de que a evolução da Política Salarial se deve pela organização e luta dos trabalhadores, principalmente a partir do ano de 2004, que foi quando as greves começaram a acontecerem todos os anos, por conta da data-base, esta está acordada da seguinte forma: montadoras no mês de setembro, autopeças no mês de outubro, e metalúrgicas no mês de dezembro.

Assim, com o intuito de alcançar o objetivo deste trabalho, avaliando a eficiência das mobilizações trabalhistas em relação às conquistas obtidas pela influência das comissões de fábrica e do Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba sobre os trabalhadores, será realizado um estudo de caso único, de natureza exploratória-descritiva, com abordagem quantitativa e qualitativa através de questionários estruturados, observação e análise de documentos.

Por se tratar de um estudo sobre Política Salarial, a pesquisa será histórico-dialética - abordagem metodológica sobre a sociedade, economia e história e, além disso, da repartição do produto entre os grupos que compõem a categoria metalúrgica da indústria automotiva.

No levantamento histórico será identificado a construção da pauta de reivindicações e os acordos coletivos da categoria metalúrgica da indústria automotiva, passando também por uma análise documental, na qual será realizado um levantamento sobre as lutas reivindicativas da categoria metalúrgica, seguido de uma análise bibliográfica que abordará os conceitos da teoria existente sobre o tema.

Para a realização da pesquisa foi aplicado um questionário qualitativo e quantitativo às montadoras Renault/Nissan e Volkswagen, cujo critério de escolha para aplicação dos questionários, levou em consideração os trabalhadores de chão de fábrica, que participam da Comissão de Fábrica nas duas montadoras; devido a esses estarem acompanhando

sistematicamente as negociações salariais e por estarem articulados com o Sindicato dos Metalúrgicos.

Em um segundo momento, também foram questionados, os trabalhadores que não pertenciam à Comissão de Fábrica, para que possa ser confrontados os resultados. A amostra utilizada na pesquisa é de 33 funcionários, sendo 14 funcionários da Volkswagen e 19 da Renault.

Por fim, o propósito da pesquisa é analisar a política salarial das montadoras Renault/Nissan e Volkswagen, no município de São José dos Pinhais, na Região Metropolitana de Curitiba; Identificar a organização/papel da comissão de fábrica e do sindicato SMC na construção da pauta de reivindicações e os acordos coletivos da categoria metalúrgica da indústria automotiva e; Demonstrar as lutas reivindicativas da categoria metalúrgica das montadoras Renault/Nissan e Volkswagen.

1. Modelos Produtivos na indústria automobilística

As montadoras Volkswagen e Renault/Nissan, de São José dos Pinhais, na Região Metropolitana de Curitiba, no Estado do Paraná- Brasil, são plantas instaladas, na década de 1990, no novo formato produtivo da produção flexível puxada pela demanda, em condomínio industrial, onde as empresas fornecedoras estão localizadas na área das montadoras e tendo parte da produção terceirizada ou subcontratada (NEVES,2003).

- a) O modelo de produção puxado pela demanda tende a incentivar o processo de terceirização ou subcontratação de partes da produção, reduzindo o número de metalúrgicos das montadoras e colocando no mesmo chão de fábrica trabalhadores de diferentes empresas e sindicatos, pulverizando e fragilizando a representação sindical da categoria metalúrgica.
- b) A organização da produção com o formato de firma-rede, no modelo de Condomínio Industrial – em que os fornecedores atuam em cadeia, sob o comando das montadoras – fragmenta e quebra a solidariedade entre os trabalhadores metalúrgicos, ao introduzir a competição, a diferenciação salarial e o controle de qualidade da produção pelos próprios trabalhadores.
- c) As mudanças na organização produtiva, no formato de condomínio industrial, com a fragmentação produtiva das montadoras, com uma estrutura sindical, que teve que se adequar ao novo modelo produtivo, criando Comissões de Fábrica nas duas montadoras, articuladas ao Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba (SIMEC).

A definição pelo modelo de Boyer e Freyssenet (2000) para o desenvolvimento deste artigo encontra sua justificativa na concepção dos autores de que a estratégia de lucratividade leva a indústria automobilística mundial a optar pela combinação de vários modelos produtivos, para responder à diversidade e à dinâmica de cada economia ou região onde se instala. Portanto, não aceitam a existência de um único modelo toyotista (WOMACK, JONES e ROSS, 1992).

Os modelos produtivos buscam adequar os meios que o compõem com o objetivo de atingir as estratégias de lucratividade (BOYER e FREYSSENET, 2000; MEZA, 2003).

As estratégias de lucratividade estão articuladas a arranjos institucionais, com múltiplos interesses que envolvem várias instituições como universidades, centros de pesquisas, empresas, Estado, sindicatos de trabalhadores e empresários.

Para atingir as estratégias de lucratividade, a articulação com essas instituições é de fundamental importância para alcançar as metas de volume e diversidade da produção, redução de custos pela introdução de inovações, da flexibilização produtiva e das relações de trabalho.

As principais características dos modelos produtivos são: política do produto, organização produtiva e relação salarial (BOYER e FREYSSENET, 2000; MEZA, 2003).

- a) A Política de Produtos: define os mercados e/ou nichos de atuação de uma determinada organização, em que se destacam a concepção do produto, volume

de vendas, diversidade de modelos, qualidade, inovação e margem de lucratividade.

- b) A Organização Produtiva: compreende os vários métodos e meios escolhidos para operacionalizar a política de produtos. Envolve o grau de integração das atividades; sua divisão espacial; a organização da concepção, do aprovisionamento, da fabricação e da comercialização; as técnicas empregadas e os critérios de gestão.
- c) A relação Salarial: baseada num sistema de recrutamento, emprego, classificação, remuneração direta e indireta, promoção, horário de trabalho e representação dos trabalhadores.

É um modelo que nas suas várias características busca responder às formas de crescimento e distribuição de renda de cada país ou região, as implicações no mercado e na força de trabalho e seus efeitos na estratégia de lucratividade das empresas. A partir dessa realidade estabelece a organização produtiva, a organização salarial, o compromisso de governança e as políticas de produto.

Para tornar o modelo mais abrangente, a *organização sindical*, que não é contemplada nos diversos modelos, por entender que as relações de força entre o capital e o trabalho, em cada país ou região, têm as suas dinâmicas e especificidades próprias, levando as empresas nos diferentes países e regiões a terem estratégias diferenciadas para enfrentarem os sindicatos dentro das suas estratégias de lucratividade.

Os autores que discutem esses novos modelos produtivos buscam acentuar o surgimento de uma fase de transição do fordismo ao pós-fordismo. O fordismo é caracterizado como um modelo em crise, em decorrência da crise dos seus pressupostos: produção em massa baseada na linha de montagem, crescimento dos salários, consumo em massa, grande plantas industriais, forte intervenção do Estado e um papel de destaque para os sindicatos, que pela grande incorporação da força de trabalho tornavam-se sindicatos de massa e com grande poder de representação.

Essas transformações na esfera produtiva, tanto no que se refere à reestruturação produtiva das antigas plantas industriais do modelo fordista/taylorista quanto às novas plantas instaladas nos anos 90, no modelo de produção enxuta puxada pela demanda – objeto deste artigo, operaram igualmente uma profunda transformação no movimento sindical, levando a que ele formulasse uma nova proposta de estratégia sindical dos trabalhadores metalúrgicos.

Os estudos sobre o novo sindicalismo (ANTUNES, 1995; BOITO JR., 1991; COSTA, 1995; RODRIGUES, I. J., 1999; RODRIGUES, L. M., 1999) analisam a proposta de autonomia e liberdade sindical. Para alcançar o objetivo deste artigo, desenvolveram-se os seguintes passos:

- Primeiro, desde buscar na literatura a análise do desenvolvimento dos modelos produtivos e do movimento sindical brasileiro até situar o contexto em que surgiram as duas plantas das montadoras em estudo, a Volkswagen e a Renault/Nissan, de São José dos Pinhais na Região Metropolitana de Curitiba.
- Segundo, caracterizar as duas plantas nas realidades onde estão inseridas e seus respectivos modelos de produção, com suas especificidades e estratégias de lucratividade, para entender a política de produto, a organização produtiva e a política salarial.

A política salarial como parte do modelo é relevante para entender as relações de trabalho, as formas de negociação salarial em cada montadora do Grupo Volkswagen e Renault/Nissan e a organização sindical como elemento central no enfrentamento da política de lucratividade da empresa.

- Terceiro, identificar a política sindical diferenciada do Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba (SIMEC), de sua respectiva central sindicai, faz parte da análise para se verificar as formas de organização e as conquistas da categoria metalúrgica das duas montadoras.

2.O Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba – SMC e as Comissões de Fábrica

Segundo dados históricos do SMC: “Um grupo de fundidores que trabalhava na Indústria Muller Irmãos se encontra pela primeira vez para organizar a categoria e, criam a Liga Internacional dos Fundidores do Paraná, filiada à Liga de Trabalhadores Europeus da época.”

Desde então várias mudanças alteraram nome, categorias abrangidas e de base territorial, além disso, muitas lutas foram travadas, vários anos se passaram e, fruto das mobilizações e das lideranças sindicais, em 1920 nasce o Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba - SMC.

Os objetivos do SMC são: as lutas por melhores salários, melhores condições de trabalho, redução da jornada de trabalho, mais saúde e segurança nas fábricas, Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), entre outros (SMC, no Portal da CNTM)

No processo de organização sindical dos metalúrgicos da grande Curitiba, vários fatos se sucederam até a organização ser o que é hoje. O SMC lutou contra o Neoliberalismo, contra a Emenda Constitucional no.3 que ameaçava retirar direitos dos trabalhadores e na organização interna fortaleceu as Comissões de Fábrica na indústria automobilística da RMC, na década de 1990.

Em São Paulo, na década de 1980, deram-se os primeiros indícios de comissões de fábrica no Brasil, principalmente nas categorias metalúrgicas, têxteis e ferroviárias.

Segundo Antunes e Nogueira (1981, p.7-8)

A comissão de fábrica possibilita aos operários unirem-se em torno de reivindicações imediatas por melhorias das condições de trabalho, aumentos salariais jornada de trabalho, até reivindicações mais avançadas como direção, controle de produção e autogestão dos trabalhadores dentro das suas empresas.

De acordo com Rodrigues (1990, p.41)

A comissão de fábrica, geralmente, é um organismo eleito em assembléia ou votação secreta – pelo conjunto de empregados de uma determinada fábrica, com o objetivo de representar seus interesses junto à direção da empresa. Normalmente seus representantes são escolhidos por seção, setor ou área, como forma de melhor representar todos os trabalhadores; possui estatuto próprio e é reconhecida pela companhia como organismo de representação operária.

O que se pode afirmar ainda hoje sobre as Comissões de Fábrica é o que se podia afirmar desde o início da década de 1980 no Brasil. As Comissões de Fábrica constituem formas de mobilização e de luta dos trabalhadores nas fábricas e fora delas, constituem um espaço político e como tal são um terreno no qual se desenvolvem relações de poder entre trabalhadores e gestores/capitalistas (FARIA, 2009).

A respeito dos objetivos sindicais, comuns e do reconhecimento da necessidade de alcançá-los, Rodrigues (1990, p. 69-70) expõe:

- I. Instituir um canal efetivo de comunicação entre a empresa, os empregados e os seus representantes, bem como aprimorar o relacionamento entre a empresa e o sindicato;
- II. Assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, com fundamento na aplicação uniforme das normas contratuais, legais e os procedimentos vinculados às relações de trabalho;
- III. Melhorar o relacionamento entre os empregados e a supervisão, com base na cooperação e respeito mútuos;
- IV. Manter relacionamento harmonioso na fábrica, de forma a reduzir ou eliminar tensões, desentendimentos e confrontos;
- V. Solucionar internamente, através de entendimentos diretos, as divergências eventualmente surgidas no seu relacionamento.

Toda essa iniciativa de instituir as comissões de fábrica veio da desigualdade entre o capital e o trabalho. O capitalismo sem dúvida nenhuma foi uma mola propulsora para o início das lutas trabalhistas, apesar de existirem diversas formas de organização, a que mais chama atenção são as comissões de fábrica.

Sabe-se que as empresas por serem capitalistas, acabam por incentivar a concorrência dentro da própria empresa, fixando salários diferentes, bem como funções, neste caso, o papel das comissões de fábrica é responder rapidamente a esse tipo de problema interno.

As comissões nasceram da busca pela unificação operária e a resistência a dominação capitalista, enfim elas lutam por objetivos em comum, nascem espontaneamente ou de forma organizada. Diversas são as formas de organização, desde comitês de bairros, até os sindicatos e partidos. É importante frisar que aqui as comissões de fábrica estão sendo tratadas como organização dos trabalhadores em seus locais de trabalho.

É importante lembrar também, que São Paulo foi o berço das comissões de fábrica, representando 70% das paralisações no que diz respeito ao setor automobilístico e metal mecânico.

Várias greves eclodiram, e as comissões de fábrica era quem organizava os movimentos, as empresas se vendo acuadas pelo avanço das lutas trabalhistas, recorreram a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo e ao Governo e, iniciaram uma grande luta contra as pressões exercidas pelos trabalhadores.

As lutas trabalhistas parciais ou de curta duração, foram se modificando e os motivos se estenderam – insalubridade, periculosidade, higiene, etc., fizeram parte da pauta de reivindicações das comissões de fábrica, juntamente com os sindicatos.

O surgimento e a institucionalização das comissões de fábrica, no Brasil, revelam que, sem dúvida, ocorreu na década de 1980 um processo de alteração substantivamente objetivo nas relações de trabalho comparativamente às que anteriormente prevaleciam (FARIA, 2009).

Faria (2009) ainda ressalta: que essas novas formas de participação expressam novas formas de relações de poder que exigem, dos trabalhadores e das gerências, a definição de estratégias capazes de renovar constantemente suas ações, dada a dinâmica embutida nessas relações.

A partir de 1978, as reivindicações começaram a deixar de ser de caráter quase que exclusivamente econômico, para pleitos de ordem política, buscando uma maior participação do trabalhador (PENTEADO NETO, 1986).

Em virtude das novas estratégias empresariais, no final da década de 1980 foi reconfigurado o desfecho das lutas trabalhistas - um novo empreendimento lançado através de uma empresa multinacional, chamada Volkswagen. O sistema de representação dos empregados era um novo empreendimento, que de início significou aprovação e reprovação ao mesmo tempo por parte dos dirigentes sindicais.

O objetivo do sistema de representação dos empregados era promover a “integração e harmonia no ambiente de trabalho”, com vistas a reduzir a participação sindical, tal representante teria como atribuições: apresentar sugestões, no que diz respeito a benefícios, jornada de trabalho, assistência médica, seguros, alimentação, transporte, lazer, etc.

Mas esses “abonos” salariais foi uma tomada de decisão a médio prazo, o intuito era o de reduzir as mobilizações coletivas em consonância com a desvalorização da moeda e o adiantamento dos acordos anuais. Logo, os trabalhadores não viam a necessidade de intervenção coletiva, a não ser que as exigências e os resultados viessem de problemas de maior extensão, e de difícil resolução individual, então a necessidade de intervenção coletiva.

A finalidade dos interesses patronais em negociar diretamente através da representação dos empregados visava à fragmentação do sindicato, a fim de facilitar a negociação interna, já que os sindicatos, além de independentes, eram contrários aos interesses patronais.

O movimento sindical brasileiro cumpriu o papel de irradiador de conquistas sociais por todo o país. Metalúrgicos, bancários, petroleiros e funcionários públicos foram setores profissionais que marcaram época.

Hoje, a situação mudou. A visão da decadência do sindicalismo brasileiro vem amparada por vários elementos, desde a brutal redução do número de greves até a perda de conquistas importantes com a precarização do trabalho imposta pelo neoliberalismo no Brasil, suplementadas pelo nascimento das comissões de fábrica.

A luz dos problemas de plano político e ideológico, Antunes e Nogueira (1981, p.112-113) versam sobre as comissões de fábrica:

A criação das comissões de fábrica mostra-se como o caminho decisivo para a democratização dos sindicatos e para o seu fortalecimento junto às massas urbanas e rurais, visando à criação e consolidação de uma Central Única dos Trabalhadores, massiva, democrática e unitária, que dirija as lutas sindicais, como o objetivo de conquistar uma efetiva democratização da sociedade, nos seus níveis econômico, social e político.

As comissões de fábrica assumem a defesa dos interesses dos trabalhadores e o enfraquecimento do elo unificador, que é o sindicato - já que esse tem caráter coletivo.

Devido à preocupação com o entrosamento entre empresa, trabalhadores e comissão de fábrica Penteadó Neto (1986, p.57) diz:

Essa preocupação é politicamente válida, pois o perfeito entrosamento entre os representantes dos empregados e a direção da empresa poderá determinar a marginalização da atividade sindical e a redução de sua força reivindicatória, o que traz também como consequência o desinteresse dos empregados em se associarem ao sindicato.

A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho facilitou as negociações e suas atribuições, as comissões de fábrica são interessantes às empresas, já que evitam a ocorrência de paralisações e de movimentos constantes na empresa. Dessa forma, o patronato terá maior controle sobre os sindicatos e comissões de fábrica, se porventura a situação fugir do controle do próprio patronato.

Já na relação entre representante/ representado há uma grande preocupação no que diz respeito à dependência que os trabalhadores sentem em relação às comissões, essas só irão ter iniciativa se os próprios trabalhadores se mostrarem interessados nas negociações com o patronato.

Desse modo, conquistas estão sendo realizadas, sejam por melhores salários, condições de trabalho, tratamento dado dentro da empresa, diminuição do poder hierárquico, etc.

Além do nível de exigência ser maior pelos trabalhadores, o sindicato também passou de um mero representante dos trabalhadores das pequenas e médias empresas metalúrgicas para ser representante das montadoras da Região Metropolitana de Curitiba, no que diz respeito às negociações coletivas.

3. TRABALHO, SALÁRIOS, E POLÍTICA SALARIAL NA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA

O SALÁRIO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Denomina-se salário mínimo a remuneração mínima devida a todo trabalhador adulto, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época a região do país, às suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte (SABOIA, 1985).

Sabóia (1985, p.14) diz: que este conceito, mantido até hoje, entrou posteriormente em choque com a Constituição de 1946, que menciona um salário mínimo “capaz de satisfazer as necessidades normais do trabalhador e as de sua família”.

Já para Nascimento (1996): Salário é o pagamento efetuado pelo empregador (sujeito ativo) ao empregado (sujeito passivo) para que possa aproveitar o trabalho dessa pessoa, sem que necessariamente o faça; à obrigação de pagar o salário corresponde o direito com o trabalhador em ocasiões normais.

Mesmo estes trabalhadores conquistando seus direitos paulatinamente, dentro deste contexto, fica muito difícil definir uma política salarial que possa permitir a melhoria das condições socioeconômicas dos trabalhadores, já que há uma contradição muito grande entre salário e lucro, que acaba reduzindo a fatia do “bolo” que os próprios trabalhadores produzem.

Assim sendo, o sistema econômico é regido por várias distinções de pagamento e, da forma em que é possuída a propriedade, distribuição, produção e a divisão do trabalho, além disso, constantemente este sistema salarial sofre alterações pelo sistema industrial. Os

trabalhadores têm tido suas oportunidades de escolha trabalhista cada vez mais reduzida, principalmente no sistema industrial moderno.

Segundo Dobb (1966, p.17)

A limitação de escolha, com efeito, já não é mais uma limitação legal, como em tempos idos; é uma limitação econômica, tão efetiva por sua natureza quanto às compulsões legais que suplantou, e consiste no fato de ser o trabalhador, nas condições do capitalismo moderno, membro de uma classe sem propriedades: um fato que lhe reduz a liberdade de escolha, restringindo-a aos meios de ganhar a vida que dispensam a posse de uma terra ou de um capital – ou até, na maioria dos casos, que dispensam em grau considerável de instrução ou adestramento.

Sendo assim, o homem nunca é livre para fazer suas escolhas, a natureza as impõe, já que o trabalhador é essencial no processo de industrialização. A menor liberdade econômica do trabalhador, o coloca sempre como dependente do capitalista, por outro lado pode-se perceber que no sistema salarial moderno é difícil encontrar indivíduos que queiram contrariar o modelo imposto, deixando de ser um capitalista para se tornar um trabalhador assalariado; até porque tal sistema não seria capaz de abranger tantos trabalhadores.

Sobre o desenvolvimento de um proletariado, Dobb (1966, p.20) diz:

Pode-se dizer, por conseguinte, que duas coisas são necessárias ao advento de um sistema salarial plenamente amadurecido. Primeira, a remoção das restrições legais que vinculam o trabalhador a um patrão. Segunda, o desenvolvimento de uma classe sem propriedades, ou proletariado, disposta a empregar-se em troca de um salário por não ter outro meio de granjear a própria subsistência.

Essa grande fase industrial fortaleceu ainda mais o capitalista, que passou a pagar um salário ainda menor aos trabalhadores. Em decorrência dessa situação os trabalhadores se subordinavam cada vez mais aos caprichos dos capitalistas.

Profundas foram e continuam sendo as transformações que o capitalismo remete aos trabalhadores e ao próprio conceito de trabalho. As forças de mercado caracterizam movimentos desiguais no que diz respeito à qualidade dos postos de trabalho, a regulação do mercado de trabalho e o desenvolvimento tecnológico que assumem grande relevância, principalmente históricas e econômicas.

O trabalhador ao se deparar com essas transformações, advindas do progresso econômico, faz com que a condição do trabalhador se torne disponível para o capital. Quanto maior o acúmulo de capital e a expansão da indústria, maior a contratação de mão-de-obra, sendo assim o trabalhador teria uma condição próspera, mesmo que essa fosse momentânea. Já para a empresa, quanto mais pobre forem os trabalhadores e menos gastarem para sua sobrevivência, menor será o preço da sua força de trabalho.

O nível de salário e a oferta da mão-de-obra são regidos pela necessidade tanto do trabalhador, quanto da empresa; a maior disponibilidade da força de trabalho faz com que haja a queda dos salários.

As empresas irão distribuir seus ganhos em suas instalações e em aquisição de matéria-prima e mão-de-obra, se o seu retorno for tão grande quanto o esperado, haverá o aumento de salário, porém, se for ao contrário é possível que o resultado final seja a queda no nível salarial.

Dobb (1966) explica que a queda dos salários gera o aumento da oferta de mão-de-obra partindo-se dos seguintes pontos: forçando um número maior de mulheres e menores premidos pela pobreza a buscar emprego, e pressionando os assalariados existentes a fim de que trabalhem maior número de horas ou aumentem a intensidade do seu trabalho.

Os trabalhadores tendo a obrigatoriedade de suprir suas necessidades acabam por empregar mulheres e crianças, face as novas condições que as máquinas trouxeram consigo, assim, a jornada de trabalho é prolongada, bem com sua busca por trabalho alheio.

A máquina nas mãos do capital cria, por consequência, motivos novos e poderosos para prolongar desmesuradamente a jornada de trabalho. Alistando sob as ordens do capital, elementos da classe operária, mulheres e crianças antes respeitadas e, deixando disponíveis os

operários substituídos pela máquina, produz uma população operária superabundante, que se vê obrigada a deixar ditar a lei salarial (MARX, 2008).

Enfim, o objetivo da empresa é de que o trabalhador realize sua atividade promovendo a satisfação econômica e estratégica da mesma. Em outras palavras, o trabalho e o capitalismo caminham juntos afim de aumentar a circulação internacional do capital.

Devido o avanço expressivo do capitalismo, houve uma simulação da participação dos trabalhadores na tomada de decisão empresarial, no que diz respeito à gestão de produção, apresentando assim um crescimento rápido no Brasil, após a década de 1960, hoje, duas formas de participação se destacam: a busca pela integração do trabalhador à empresa, consequentemente a redução das frustrações trabalhistas e a outra, a cooperação no que diz respeito à resolução de problemas de ordem operacional da empresa.

O desenvolvimento da participação requer mudanças na tomada de decisão e no tratamento entre as pessoas. Essa mudança não é fácil já que o próprio ser humano não é muito suscetível a mudanças repentinas, tornando-se resistente às incertezas.

A respeito da não participação dos trabalhadores, Fleury e Fischer (1987, p.143) dizem:

Marx considerava a alienação como sendo inerente ao modo capitalista de produção, caracterizado pela propriedade privada, pela divisão entre trabalho manual e intelectual e pela utilização de trabalho como uma mercadoria submetida às leis de mercado. Para ele, a alienação seria eliminada somente com a abolição da propriedade privada dos meios de produção. (...) A alienação, no pensamento marxista, é um fenômeno que transcende os limites da firma individual. Mesmo que uma firma passe a ser de propriedade dos trabalhadores, a alienação dos mesmos persistirá, porque o regime de propriedade privada no restante da economia continuará determinando preços e salários, através de forças impessoais de mercado.

A alienação é um processo que exige condicionantes que gerem “consciência participativa”, estes podem ser através de treinamentos em relações humanas, programas de comunicação, enfim, a integração das metas individuais às metas organizacionais.

A participação é refletida na capacidade e confiança por parte do trabalhador, se a sua contribuição for vista beneficentemente pela empresa, os resultados surgirão rapidamente, seja pelo aumento de produtividade, pela satisfação no trabalho ou pela expectativa dos trabalhadores.

Caso contrário, a ruptura das tradicionais formas de organização produtiva será marcada pela precariedade do trabalho (doenças, encurtamento da vida de trabalho), insegurança do trabalhador e pela elevada concorrência (inovação, habilidades, qualificação, especialização, etc.), que juntos acabam por causar o desemprego.

A luz desses acontecimentos surge às instituições que tentam garantir o direito dos trabalhadores. Marx via nos sindicatos, antes de tudo, centros organizadores, focos de agrupamento das forças proletárias, organizações destinadas a dar-lhes sua primeira educação de classe. O fato dos proletários dispersos e em concorrência mútua, começarem a atuar conjuntamente, parecia-lhe de fundamental. Via aí a garantia de transformação da classe proletária em uma força independente (LOSOVSKY, 1989).

A caracterização de um sistema de relações de trabalho passa pela compreensão da forma como agem e interagem seus atores: trabalhadores, empregadores e o Estado. No caso brasileiro, a forma como se constituíram os sindicatos (patronais e dos trabalhadores) e o poder conferido à Justiça do Trabalho ajudam a explicar por que as relações de trabalho no Brasil são tão regulamentadas e, ao mesmo tempo, tão flexíveis (TUMA, 1999).

O processo de industrialização do país transformou seu vasto contingente de mão-de-obra rural, com poucos laços de assalariamento, em um extenso mercado de trabalho urbano. O inchaço do mercado de trabalho urbano exerceu uma forte pressão sobre os salários de base e favoreceu a abertura do leque salarial, devido as condições de trabalho flexíveis impostas pela quebra de paradigmas.

A abertura do leque salarial se deu por conta do ao desigual progresso técnico e, as empresas por si só, utilizavam-se da situação para montar sua própria base salarial, esta continha baixa remuneração aos “desqualificados” e os que estivessem em nível hierárquico “melhor” ou que tivessem a devida qualificação tinham salários mais favoráveis. Com relação à política

salarial de hoje, não mudou muita coisa, a não ser a defesa coletiva por parte dos sindicatos e a redução cada vez maior dos postos de trabalho.

A indústria automobilística tem provocado a redução do nível de emprego, já que o foco é dado por grandes investimentos em modernização e pela busca de plantas cada vez mais robotizadas e enxutas. A terceirização de atividades, restrita inicialmente a serviços de apoio, passou a ser realizada nas áreas de produção, manutenção e ferramentaria, por exemplo.

Face ao exposto acima, o que se percebe é que os trabalhadores estão em meio a uma crise de identidade, na qual os sindicatos e as lutas coletivas vão perdendo espaço e o individualismo gerado pelo capitalismo, e pelo rompimento dos paradigmas passam a ser sua nova forma convivência trabalhista.

Muitas vezes as empresas preferem realizar negociações diretas com seus funcionários e evitar uma provável greve ou reivindicação coletiva, já que estas muitas vezes divergem do próprio interesse individual.

Diante dessa transformação dos paradigmas produtivos está havendo uma perda considerável de postos de trabalho neste setor. A mesma reorganização da produção e inovação que “obrigou” os trabalhadores da Região Metropolitana de Curitiba, se tornarem urbanos, mais jovens e de um nível de escolaridade mais elevado, não agregou suficientemente toda essa mão-de-obra racionalizada e integrada entre trabalho e produtividade.

Muitos são os fatores das perdas de postos de trabalho, principalmente no que diz respeito à desvinculação salário/produtividade visualizada nas diferenças salariais entre as diversas plantas no país, inclusive entre Renault e Volkswagen. O ritmo de trabalho, as multirefências, a qualidade de trabalho, condições de trabalho, nível de escolaridade entre outras não menos importantes

Essa agressiva modernização do trabalho e das relações produtivas geraram efeitos que foram revertidos em diferenças salariais atreladas a essa precarização do fator trabalho devido a flexibilização do contrato de trabalho e assim, a queda salarial.

Para Pochmann (2000) citado por Cario, Pereira e Brollo (2002), ao longo dos anos 1990, quando as políticas neoliberais foram amplamente aplicadas no Brasil, surge o argumento de que o custo do trabalho era muito elevado, o que inviabilizava a modernização do país, além de produzir informalidade nas relações trabalho e desemprego. Apesar de provocar maior flexibilização dos contratos de trabalho e estimular a desregulamentação das relações de trabalho, com sérios impactos negativos.

Considerado como um mito, o “custo do trabalho” foi produzido pelo neoliberalismo, como forma de tornar ainda mais baixo o peso dos salários nas despesas das empresas, sem que isso estimulasse a geração de mais empregos.

A limitação do aumento dos salários ao incremento da taxa de produtividade representa um elemento para dificultar o aumento dos salários.

4.A POLÍTICA SALARIAL NO PARANÁ

A esperança de expansão e da melhoria das condições de trabalho teve seu momento histórico, quando da vinda das montadoras de automóveis para o Estado do Paraná, tanto o Governo quanto o restante dos atores, esperavam ansiosos pelas melhorias que seriam trazidas após a implantação de tais montadoras.

Sobre a vinda das montadoras para o Estado do Paraná Bridi (2005, p.128) diz:

Como foi dito, um dos atrativos do Paraná para a vinda das montadoras se constituía nos baixos salários locais, tanto que, quando vieram adotavam a média salarial da região, que era, aproximadamente, 60% menor do que a do ABC paulista, na época em torno de 1400 reais, segundo assessor sindical. Porém, as condições de trabalho, as exigências de produtividade, do cumprimento de metas e outros condicionantes levaram os trabalhadores à mobilização para conquistar melhorias salariais, condições de trabalho e benefícios sociais.

Sabe-se que a política de atração de indústrias por parte do Estado do Paraná foi bem agressiva com a oferta de obras de infra-estrutura, isenção e prorrogação do recolhimento de

impostos por até dez anos, facilitação dos empréstimos com taxas abaixo do mercado, concedidos pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES).

A vinda de montadoras para o Estado do Paraná ocasionou aumento na produção e empregos diretos (dentro da própria indústria automobilística) e indiretos (principalmente gerados pelos fornecedores de autopeças, que se deslocaram para as proximidades das montadoras).

Dado esses fatores, Curitiba comparada às demais capitais, já seria considerada um dos locais mais bem preparados do país para receber indústrias de grande porte, satisfazendo assim as necessidades de exportação e importação que pudessem surgir, dada a sua condições estratégicas.

Mesmo diante de todos esses benefícios e incentivos que foram concedidos às montadoras, tendo como contrapartida a geração de empregos; percebe-se que o compromisso de geração de emprego não foi cumprido pelas montadoras.

Sem falar na questão salarial, que funciona num nível bem abaixo do que os de outros estados, de acordo com os dados da RAIS.

Em virtude da política salarial dessas montadoras serem “deficientes”, precisando ser ajustadas no decorrer de todos esses anos pós-implantação, os trabalhadores se vêem forçados a lutar por melhorias em suas remunerações.

A seguir o quadro demonstra os Acordos Coletivos entre Montadoras e Sindicato no período compreendido entre 1998 a 2004.

QUADRO - ACORDOS COLETIVOS REALIZADOS ENTRE SMC E INDÚSTRIAS RENAULT E VOLKSWAGEN-AUDI - PARANÁ: 1998-2004

RENAULT	07/2002 Assinado Vigência: 2002 – 2003	Acordo coletivo data-base
	Julho de 2003	Acordo coletivo para estabelecimento do Programa de Participação nos Resultados.
	Assinado 09/2003 Vigência: 2003 – 2004	Acordo coletivo – cláusulas econômicas.
	Assinado 07/2003 Vigência: 2003 - 2004	Acordo coletivo para estabelecimento de flexibilização da Jornada Anual de Trabalho.
	Assinado 07/2003 Vigência: 2003	Aditamento e adesão ao acordo e adesão ao acordo coletivo: Aumento salarial / concessão de abono pecuniário.
	Assinado 12/2003 Vigência: 11/2004	Convenção coletiva – cláusulas econômicas e sociais.
	Assinado 12/2005 Vigência: 11/2006	Convenção coletiva- categoria econômica
	Assinado 09/2006	Acordo coletivo – abono salarial
	Assinado 12/2006 Vigência: 11/2007	Convenção coletiva – cláusulas econômicas e sociais
	Assinado 10/2007 Vigência: 08/2009	Acordo coletivo – cláusulas econômicas
VOLKSWAGEN	Em 01/06/2000	Acordo estabelecendo a flexibilização da jornada de trabalho / Banco de Horas.
	Em 24/04/2000	Acordo coletivo estabelecendo a Redução do Intervalo de Repouso e Alimentação para 40 minutos
	Vigência em 01/06/00 a 31/05/01.	Acordo para estabelecimento do Programa de Participação nos Resultados.
	Vigência: 01/09/2000 a 31/08/2002.	Acordo de cláusulas econômicas e sociais.
	Assinado 12/2003 Vigência: 11/2004	Convenção coletiva – cláusulas econômicas e sociais.
	Assinado 12/2005 Vigência: 11/2006	Convenção coletiva- categoria econômica
	Assinado 09/2006	Acordo coletivo – abono salarial
	Assinado 12/2006 Vigência: 11/2007	Convenção coletiva – cláusulas econômicas e sociais
	Assinado 10/2007 Vigência: 08/2009	Acordo coletivo – cláusulas econômicas

FONTE: Adaptado de Bridi (2005)

Outro ponto importante é que, no decorrer dos anos os acordos coletivos vieram proporcionando algumas melhorias aos trabalhadores, mesmo esses tendo que trabalhar de acordo com as exigências impostas pelas montadoras.

Vê se que o resultado das mobilizações para a conquista de melhorias salariais, condições de trabalho e benefícios sociais vêm crescendo e sendo benéficos constantemente, assim como a valorização do funcionário.

5. METODOS E RESULTADOS

A remuneração do trabalho também é um fator decorrente da política industrial oscilante das montadoras, já que 58% dos trabalhadores não estão muito satisfeitos com a remuneração do trabalho que fazem, dadas as perdas salariais no decorrer dos anos e a “obrigatoriedade” de lutar por melhorias constantes em torno do salário e benefícios.

Quanto a estabilidade de emprego, 53% dos funcionários se sentem seguros em relação a sua situação empregatícia, devido as montadoras não possuírem grande rotatividade de funcionários.

Quando perguntados sobre as lutas travadas através do sindicato e da comissão de fábrica, se essas ajudaram na redução das desigualdades salariais dentro da empresa, 95% dos funcionários responderam que tal intercessão ajudou na redução das desigualdades salariais, já que o movimento coletivo é mais poderoso, igualado à lutas individuais e, que muitas vezes até mesmo a montadora que não entra na discussão, acaba ganhando benefícios, já que as lutas são travadas em prol do resultado coletivo.

Desse mesmo modo, quando perguntados sobre as desigualdades salariais e a não existência da comissão de fábrica e sindicatos, 89% dos funcionários afirmaram que, se não existisse a comissão de fábrica e o sindicato, os trabalhadores não conseguiriam reduzir as desigualdades salariais.

Todos os respondentes afirmaram que o sindicato é importante para a empresa, pois facilita as negociações e os resultados, no que diz respeito às lutas pelas desigualdades salariais, devido a facilidade de organização e mobilização dos trabalhadores.

Em resumo, a maioria dos dados foram pontuados com a insatisfação dos trabalhadores a começar pelas condições ofertadas pela empresa:

Os trabalhadores consideram regular a situação do ambiente físico, da remuneração e dos benefícios oferecidos pelas empresas, já que as mesmas exploram os trabalhadores, aumentando a mais-valia, conforme mostram os gráficos a seguir:

A maioria dos respondentes consideram regular as seguintes variáveis: o ambiente físico de trabalho; a remuneração em relação a outros profissionais da mesma área; os benefícios oferecidos pela empresa, tais como: vale transporte, vale refeição, PLR, etc.; os investimentos em treinamentos, ausente de diálogo social no âmbito empresarial;

Já no que diz respeito ao investimento da empresa em desenvolvimento profissional e pessoal de seus funcionários, os trabalhadores consideram ruim.

Ao que diz respeito a participação do Sindicato e da Comissão de Fábrica na luta por melhorias das condições de trabalho e salariais, os trabalhadores responderam que o papel dessas “instituições” têm ajudado e muito ao final de cada mobilização dos trabalhadores e que os resultados têm sido positivos, apesar de ainda não serem satisfatórios

A maioria dos respondentes considera boa a organização/papel da comissão de fábrica e do sindicato na construção da pauta de reivindicações e os acordos coletivos da categoria metalúrgica.

Diante dos fatos, se percebe que por muito tempo perduraram as diferenças salariais entre Renault/Nissan e Volkswagen, razões essas que levaram às mudanças na política salarial das montadoras, que não foram muitas, a começar pela própria insatisfação dos funcionários, da desigualdade salarial encontrada entre ambas e a própria busca incessante do sindicato e da comissão de fábrica através das mobilizações trabalhistas, conforme visto no gráfico abaixo.

TABELA - PISO SALARIAL MONTADORAS INSTALADAS NA
RMC – 1999 A 2009

Período	Renault	Volkswagen
1999/2000	500,00	500,00
2000/2001	600,00	600,00
2001/2002	686,00	686,00
2002/2003	763,60	763,60
2003/2004	846,75	897,46
2004/2005	867,00	995,28
2005/2006	1.035,00	1.083,86
2006/2007	1.078,37	1.138,05
2007/2008	1.086,78	1.222,72
2008/2009	1.168,00	1.357,34

Fonte: Adaptado de BRIDI (2008)

*A partir de 2004, as negociações passam a ser feitas entre o SINFAVEA e o SMC na Convenção definindo o piso único para as duas empresas.

*Considerar que a data-base é de 01 de setembro até 31 de agosto do ano seguinte

* Na Renault, há que se considerar o salário variável de até 20% do salário base do empregado. O valor do piso salarial acima teve em média 15% a mais nos últimos anos.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O primeiro detalhe que se pode perceber é que as mobilizações e lutas travadas pelo sindicato e comissão de fábrica estão virando referência nacional, devido ao grande número de acordos realizados e da capacidade de organização trabalhista.

As muitas lutas travadas em defesa dos trabalhadores expressam um importante histórico de melhorias salariais, por mais que essas ainda permaneçam constantes, mesmo diante da relutância dos empresários.

Os dados demonstram que, com o processo da reestruturação em 1990, muitos trabalhadores obtiveram perdas salariais e de postos de trabalho, tendo em vista a estratégia empresarial das montadoras para reduzir custos. Essa redução de custos levou os trabalhadores a reivindicarem por seus direitos – principalmente a redução da disparidade/desigualdade salarial.

As montadoras que antes possuíam uma grande disparidade salarial, a partir do ano de 2000 conquistaram por meio da ação coletiva: jornada de trabalho de 40 horas, pisos salariais e índices de PLR (Participação nos Lucros e Resultados) que se encontram bastante próximos.

Porém, os trabalhadores ainda não estão satisfeitos com os resultados, pois ainda há diferenças nas médias salariais e nas condições de trabalho nas montadoras, esse fato explica a maior frequência de mobilizações com paralisações e greves, principalmente na Renault/Nissan e na Volkswagen.

Outros problemas também relatados pelos trabalhadores são: a terceirização, a extensão da jornada de trabalho, alta rotatividade, demissão e salários. Um dos que mais preocupam os trabalhadores e, é instrumento de incessante luta, é a extensão da jornada de trabalho, que gera fortes pressões para o trabalhador fazer hora extra, ocasionando diversos conflitos.

Esses conflitos são traduzidos pelo ritmo de trabalho intensificado e o elevado número de trabalhadores afastados. Em virtude desses problemas alguns fatores de descontentamento são colocados pelos trabalhadores:

- O aumento dos ritmos de trabalho - crescimento da produtividade com um menor número de trabalhadores;
- Competição pelo emprego;
- Ampliação da precarização do trabalho;
- Novas terceirizações;

- Repartição dos ganhos de produtividade - uma vez que a produção enxuta e Flexível deveria distribuir entre trabalhadores, os ônus desse tipo de produção.

Enfim, percebe-se que as razões que levaram às mudanças na política salarial das montadoras Renault/Nissan e Volkswagen foi justamente a insatisfação, super-exploração e a disparidade salarial que os trabalhadores são submetidos, fato esse explicado pelo crescimento do setor e a “não-distribuição” dos ganhos crescentes de produtividade.

Em virtude de as mobilizações e as luta dos trabalhadores serem vantajosas quando realizadas em coletivo, é fundamental o papel da comissão de fábrica e do Sindicato, pois estes vem comprovando sua eficácia no decorrer dos anos.

Enfim, a ação da Comissão de Fábrica e do Sindicato asseguram a representatividade, já que os trabalhadores precisam desenvolver ações que ultrapassem as questões internas da empresa, já que as estratégias da indústria automobilística são definidas e organizadas globalmente.

Mesmo que 100% dos trabalhadores considerem importante a intervenção do sindicato e das comissões de fábrica na empresa ainda existem dificuldades, pois pode haver a ambiguidade, a alienação e o fetichismo entre os trabalhadores, o que dificulta a determinação dos interesses coletivos. Apesar de haver obstáculos, o confronto entre trabalho e capital motiva a luta coletiva.

Por fim, ainda existem desigualdades salariais a serem sanadas, porém esse processo leva um determinado tempo, para reduzir ou sanar completamente todos esses problemas, o que depende do acordo entre as partes envolvidas, e que não é fácil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo; NOGUEIRA, Arnaldo. **O que são comissões de fábrica**. São Paulo: Brasiliense, 1981.

BRIDI, Maria Aparecida. **Sindicalismo e trabalho em transição e o redimensionamento da crise** sindical. 2005, 222p. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2005.

CÁRIO, Silvio A. F.; PEREIRA, Laércio B.; BROLLO, Milton X. **Economia paranaense: estudo de setores selecionados**. 2002. 538p. (Mestrado em Economia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

DOBB, Maurice. **Os salários**. São Paulo: Cultrix, 1966.

FARIA, José Henrique de. **Gestão participativa: relações de poder e de trabalho nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2009.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria. **Processo e relações de trabalho no Brasil: movimento sindical, comissão de fábrica, gestão e participação - o modelo japonês de organização da produção no Brasil**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1987.

BOYER, R.; FREYSSENET, R. **Les modèles productifs**. Paris: La Decouverte (reperes), 2000.

LOSOVSKY, D. **Marx e os sindicatos: o Marxismo revolucionário e o movimento sindical**. São Paulo: Anita Garibaldi, 1989.

NEVES, Lafaiete Santos. **Organização produtiva na indústria automobilística e seus reflexos na organização sindical dos metalúrgicos**. Tese de doutorado, Universidade Federal do Paraná, 2003

MARX, Karl. **O capital**. 3.ed. São Paulo: EDIPRO, 2008.

MEZA, Maria Lúcia. **Trabalho qualificado e competência: um estudo de caso da indústria automotiva paranaense**. Curitiba, 2003. Tese (Doutorado) –Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico-UFPR.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **O salário**. São Paulo: LTR, 1996.

PENTEADO NETO, Alfredo Camargo. **Organizações de trabalhadores: comissões de fábrica, greve, autogestão**. São Paulo: LTR, 1986.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS www.rais.gov.br/

RODRIGUES, Iram Jácome. **Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria.** São Paulo: Cortez; Rio de Janeiro: Fase, 1990.

SABÓIA, João. **A questão da política salarial.** São Paulo: Brasiliense, 1985.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DA GRANDE CURITIBA – SIMEC -
www.simec.com.br/

TUMA, Fábila. **Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas: incentivo à eficiência ou substituição dos salários?.** São Paulo: LTR, 1999.

WOMACK, James; JONES, Daniel; ROOS, Daniel. **A máquina que mudou o mundo.** Rio de Janeiro: Campus, 1992.