

**RELAÇÕES DE TRABALHO NO MUNDO JUVENIL: O CASO DA CORPORAÇÃO  
MCDONALD’S (FLORIANÓPOLIS, 2000-2006)**

Antero Maximiliano Dias dos Reis\*

**RESUMO**

Neste artigo analisamos as relações de trabalho no mundo juvenil<sup>1</sup> em Florianópolis-SC, no período entre 2000 e 2006, tendo em vista as experiências dos jovens trabalhadores da corporação McDonald’s, uma das mais poderosas marcas globais para consumo de massas na contemporaneidade. Através das fontes orais buscamos identificar quais são os modelos produtivos idealizados no século XX que norteiam a cadeia de produção nos restaurantes, bem como traçar um perfil sócio-econômico desses jovens trabalhadores na capital do Estado de Santa Catarina. Fontes documentais escritas, tais como as notificações do Ministério do Trabalho, corroboram com os relatos orais na tentativa de compreender o porquê da grande rotatividade de funcionários nas lojas da cidade.

**Palavras-chave:** relações de trabalho, juventude, McDonald’s .

**ABSTRACT**

The objective of this essay is to analyse the work’s relationship in Florianópolis-SC, between 2000 and 2006, according to the experiences related for the young McDonald’s Corporation’s workers, one of the world’s most important trademarks nowadays. Through oral interviews, search identitif what a models productive idealizacion in century XX that north the chain of production us restaurants, well as trace on profile economic-partner those young works in the capital States of Santa Catarina. Documents fonts writing, just as the notificaciones of Minister of works, contributions as the oral related, probe of understand write of big rotative of employee on the store of city.

A corporação McDonald’s insere-se na contemporaneidade como uma das maiores marcas globais para o consumo de massas. Esta empresa, que é vista como símbolo do capitalismo mundial, possui atualmente no Brasil 1.146 pontos-de-venda, sendo 544 restaurantes, 602 quiosques e 48 unidades de McCafé. Cerca de 1,5 milhão de clientes são atendidos diariamente nesta rede de *fast-foods*. A mesma apresenta-se no mercado de trabalho como o melhor empregador, que oferece uma experiência única de desenvolvimento profissional e pessoal aos jovens entre dezesseis e vinte e quatro anos. Com 34 mil funcionários, o McDonald's busca construir a imagem de maior formador de mão-de-obra do país. Todos os anos, a empresa realiza o que chama de “sonho” do primeiro emprego de milhares de jovens. Atualmente, 70% dos atendentes tiveram sua primeira oportunidade

---

\* Mestrando. Pesquisa em desenvolvimento no Programa de Pós-graduação em História da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), sob a orientação da Prof.ª Dr.ª Silvia Maria Fávero Arend.

<sup>1</sup> Período que pode iniciar aos quatorze anos, pois, a legislação outorga às empresas um número específico de trabalhadores como menores aprendizes (lei 10.907/200) e vai até os 24 anos, idade máxima de aceitação para a função de atendente nos quadros do McDonald’s.

profissional no McDonald's. Do atual quadro de funcionários, 91% têm menos de 25 anos de idade e 55% são do sexo feminino, o que segundo a própria empresa edifica sua imagem de grande gerador de postos de trabalho para jovens e mulheres no Brasil. (<http://www.mcdonald's.com.br>)

Ao desenvolver suas atividades no mercado brasileiro, uma série de questões de ordem econômica, social, cultural e política podem ser destacadas. Os significados de sua participação tendem a delimitar um “padrão” para o trabalhador juvenil, no qual a instituição pública administrativa busca um respaldo de empregabilidade e empresas nacionais tomam o McDonald's por exemplar. Esta é uma discussão recorrente, sobretudo por se tratar de trabalhadores que estão iniciando sua vida profissional e já se encontram tutelados por uma política econômica que é produzida em função de interesses externos.

A alta taxa de desemprego entre os jovens faz com que o McDonald's apareça como alternativa, segundo a qual a capacitação do trabalhador é desenvolvida no âmbito do treinamento proporcionado pela empresa, não necessitando de uma prévia experiência para contratação. Para o economista Marcio Pochmann (1998), os dados a serem analisados são alarmantes apenas 20% dos trabalhadores brasileiros estão inseridos no mercado formal de trabalho, no qual os jovens têm expressiva representatividade nos 80% restantes. No que se refere ao cenário mundial, a Organização Mundial do Trabalho aponta que um terço da população ativa está desempregada ou subempregada (sobretudo os jovens) e que a tendência é o agravamento deste quadro. Trata-se de uma situação ambígua, diante do drama do desemprego muitos trabalhadores juvenis submetem-se a precarização de sua força de trabalho em busca da conquista de um lugar na sociedade.

Para Paul Thompson (1992), a História ganha novas dimensões quando a experiência de vida das pessoas é utilizada como matéria-prima e em alguns campos pode resultar não apenas em uma mudança de enfoque, mas também na abertura de novas e importantes áreas de investigação. Segundo o autor, a História oral enquanto evidência transmite fatos e eventos que são relatados de um modo que lhes atribui um significado social. Neste sentido “dar voz” aos atores desta faixa etária contribui para compreendermos as percepções dos jovens acerca de suas expectativas relacionadas às normas sociais da época.

A História oral permite uma acuidade particular para equacionar o entendimento das relações entre a ação voluntária e a consciência dos homens e os constrangimentos conhecidos que as encerram e os limitam. Pode permitir com mais facilidade a necessária articulação entre, de um lado, a descrição das percepções e das representações dos atores, e, de outro, a identificação das determinações e das interdependências desconhecidas que tecem os laços

sociais. Assim constitui um lugar privilegiado para uma reflexão sobre as modalidades e os mecanismos de incorporação do social pelos indivíduos de uma mesma formação social. Do exposto, fica óbvia a contribuição da História Oral para atingir tais objetivos.

Uma trabalhadora narra sobre as dificuldades que encontrou em seu primeiro emprego, de como o serviço era intenso e como o trabalho foi importante para ajudar os parentes em um momento de mudança. Eis as palavras da jovem:

(...) Eu trabalhava no McDonald's das 12 horas até as 21 horas, em alta temporada e era muito cansativo. Em baixa temporada trabalhava quatro horas, porque eles liberavam a gente mais cedo. De acordo com as horas trabalhadas era o que eu recebia, o meu primeiro salário em alta temporada foram duzentos e poucos reais (...) ajudava com o meu pagamento em casa, ou no aluguel, ou às vezes pagando uma conta de luz. (...) trabalhava bastante e não considerava que o salário estivesse de acordo com o quanto eu trabalhava, no começo era em torno de uns duzentos reais, depois foi baixando para cento e poucos, eu ganhava menos que um salário mínimo, mas como eu nunca tinha trabalhado antes, nem no Maranhão, até porque eu era menor de idade e era difícil eles empregarem pessoas menores, para mim qualquer "dinheirinho" era bastante, mas agora eu vejo as minhas irmãs que continuam trabalhando lá (no McDonald's) com uns setenta reais por mês, meu Deus do céu, não dá para contar com o salário delas. (Entrevista realizada no dia 19/05/2006 com Sabrina, 18 anos)

Alguns jovens entram no mercado de trabalho em virtude de uma necessidade econômica premente da célula familiar, contribuindo com seu salário para o sustento da família e colaborando em geral na criação dos irmãos menores. Esta característica da participação de todos na constituição da renda, comum a alguns contextos sociais no Brasil, somente mostra-se possível no âmbito dos fortes laços e do grau de coesão e solidariedade que se atinge nestes núcleos. Se por um lado reflete uma situação onde as relações interpessoais não estão ainda reduzidas a uma mercantilização assumida no caráter permanente do individualismo da sociedade urbano-industrial, por outro se configura uma possibilidade perversa da estrutura capitalista contemporânea, reduzida à desigualdade ao passo que os salários dos pais não sustentam mais sozinhos a responsabilidade pela reprodução familiar.

A "globalização econômica" estabeleceu uma nova dinâmica na divisão internacional do trabalho. "A lógica do sistema produtor de mercadorias vem convertendo a concorrência e a busca da produtividade num processo *destrutivo* que tem gerado uma imensa precarização do trabalho e aumento monumental do exército industrial de reserva".<sup>2</sup>

Observemos que no modelo McDonald's de produção e de relações de trabalho, tanto o *fordismo-taylorista* quanto à flexibilidade do *toyotismo* japonês, são contemplados no

---

<sup>2</sup> ANTUNES, 2003.

paradigma produtivo e na mecânica de treinamento da empresa, na qual o fenômeno da reestruturação produtiva vem desenvolvendo-se de forma peculiar, coexistindo formas industriais e pós-industriais de trabalho. De um lado, observamos o modelo de produção em série e de outro a acumulação flexível, fundada nas bases de desregulamentação do mercado de trabalho.

As empresas contemporâneas primam por estabelecerem-se em países onde seus custos com trabalhadores, cargas tributárias e garantias sociais sejam menores, é neste sentido que o McDonald's expande seus negócios em território brasileiro, pois além de suprir as necessidades de um público ávido por consumo moderno, encontra uma grande reserva de mão-de-obra a custos baixos. Segundo o sociólogo Pierre Bourdieu (1998), em detrimento da “confiança dos mercados” os Estados nacionais estão produzindo uma série de políticas favoráveis aos oligopólios transnacionais, que tutelam a política da flexibilização da força de trabalho, o que é nada mais do que abandonar uma série de conquistas, as quais, a muito custo protagonizaram aos trabalhadores inserção social. Pode-se afirmar que desregulamentar o mercado trabalho significa romper os sistemas de proteção social.

Setores representados pelos consórcios de grupos transnacionais têm o objetivo de proporcionar a abertura de mercados, internacionalizando-os. Política esta, que reduz o Estado social e aumenta as desigualdades, o desemprego, o precário estado das condições dos trabalhadores, que pode ser de caráter parcial, temporário, terceirizado ou sub-contratado, além das novas formas de gestão das forças de trabalho, da superexploração do trabalho com grandes níveis de trabalho infanto-juvenil e, por fim, a desvalorização do emprego fixo e legalizado com carteira de trabalho, que era até então, uma “exigência” social a ser alcançada na vida do homem moderno.

Bauman (2000) argumenta que há uma mentalidade de “curto prazo”, ou seja, mudar de emprego diversas vezes na sociedade contemporânea é algo bem comum quando o emprego está disponível no mercado. Os jovens trabalhadores, neste sentido, não permanecem por muito tempo no McDonald's, demonstrando que nesta organização a transição é relevante para os lucros, a circulação de funcionários é bastante grande de um período para o outro. Observemos que a construção simbólica desta “nova ordem”, a “globalização dos capitais”, através de corporações tais como o McDonald's, agiu como força motriz capaz de promover a ruptura ou, em outras palavras, incitar e incentivar o que vem sendo a corrosão dos sistemas de regulação trabalhista, sob a égide de promover a “confiança dos mercados”.

A Consolidação das Leis do Trabalho ainda vigente no Brasil é um entrave para alguns políticos e teóricos, que incisivamente a partir dos anos de 1990 argumentam que a

legislação trabalhista está arcaica, caracterizando ainda que as relações de trabalho brasileiras são dadas pela intervenção e o corporativismo estatal. Para estes *políticos economicistas* faz-se necessário o desmantelamento do sistema trabalhista, não se trata de reavaliar as condições da classe trabalhadora e a partir desta premissa conduzir uma política prevendo dignidade, trata-se de finalizar a “era das regulamentações”.

Os programas sociais implementados diante desta lógica não vêm obtendo êxito. Dentre eles podemos apontar o do Primeiro Emprego, como nos mostra a reportagem do jornal Estado de São Paulo do dia 24 de abril de 2006:

O governo federal desistiu do programa Primeiro Emprego. Lançado com toda pompa há quase três anos, o programa naufragou. Desde julho de 2003, conseguiu empregar 3.936 jovens, quando o plano inicial era 260 mil vagas por ano - o que daria 715 mil jovens empregados nesses 33 meses. O rendimento pífio, de apenas 0,55% do pretendido, levou o governo a deixar de lado a idéia - inicialmente considerada brilhante - de pagar a empresas R\$ 1,5 mil por ano para contratarem jovens de 16 a 24 anos. O que era uma das maiores promessas do governo Luiz Inácio Lula da Silva terminou como um programa "marginal", esquecido e criando poeira no Ministério do Trabalho. Pior do que isso, o programa hoje repassa dinheiro para empresas que tradicionalmente já contratam jovens e continuariam a fazê-lo mesmo que o Primeiro Emprego não existisse.

Os trabalhadores juvenis são expressivamente atingidos, inserida nesta lógica de escassos postos de trabalho, a desregulamentação em alguns casos naturaliza-se, sobretudo para aqueles que se estão obrigados a este cenário. A degradação dos trabalhadores resulta na intensificação das desigualdades, pois mesmo que tais postos de trabalho diante do desemprego sejam “valerosos”, estes mesmos delimitam a precarização e justificam um *habitus* de subalternidade.

O McDonald's segue um “padrão de treinamento” que deve regular os procedimentos de seus trabalhadores. Dessa forma o trabalhador juvenil, pode exercer suas funções em qualquer um de seus restaurantes sem que com isso haja prejuízos para a empresa. Deve-se observar que um bom treinamento faz com que o jovem absorva o “perfil McDonald's”, que é demonstrado dentre outros atributos, através de agilidade, atenção e principalmente doação. Neste sentido o funcionário deve ir “além dos seus limites”, deve ter “Ketchup nas veias”, segundo a própria linguagem usada nos veículos internos de comunicação da empresa<sup>3</sup>. Para que isso ocorra deve dar tudo de si, o que se traduz não só em ser o mais rápido, mas também em ser o mais envolvido com o trabalho, o que não é incomum dentre os jovens que trabalham no McDonald's, pois somente será promovido, segundo a filosofia

---

<sup>3</sup> Revista Mc New's, McDonald's, números 89 de outubro de 2005 e 91 de janeiro de 2006.

da empresa, aquele que se destacar como o “melhor” em todas as áreas de trabalho do restaurante.

A antropóloga Carmem Rial descreve que sua experiência com os “fast-foods” foi inicialmente uma tentativa de entender a lógica de um trabalho manual duro, como jamais tinha experienciado antes, que deixava marcas no meu corpo, pequenas manchas de queimadura na pele, cheiro de gordura persistente que resistia aos banhos, muitas dores musculares e uma permanente sensação de estar sendo humilhada. Um trabalho que se mostrava desde o início assustador dada a imposição de um ritmo e de uma cadência histórica.

Os trabalhadores juvenis da Corporação McDonald’s em muitos casos, devido a tais exigências naturalizam os aspectos de minimização do tempo e os impactos das desregulamentações. Para um grande número de atendentes torna-se normal algum tipo de *exploração*. Há um abrandamento nas relações trabalho que envolvem uma certa “cultura” de *obrigação* do empregado com o empregador, que vai *além do que está acordado*, exigindo um maior esforço do trabalhador, tendo em vista o quanto ele “veste a camisa” da empresa. O empregado sente-se na obrigação de fazer mais do que lhe está estabelecido por lei no contrato, há uma espécie de “devotamento” que está submerso numa série de complexidades. A proposição da escalada hierárquica pode ser identificada como um dos vários fatores preponderantes para a naturalização das desregulamentações. O jovem trabalhador na expectativa de ascender de cargo fica a disposição do empregador, para produzir além do que estabelece a lei, geralmente devido a tal hierarquização a empresa resguarda-se do conflito, sendo natural severas cobranças entre os diversos cargos subalternos, para que a manutenção do “padrão” McDonald’s seja constante.

Tendo em vista o contrato de trabalho destes funcionários que na Corporação McDonald’s prevê um regime de horas móvel e variável, portanto flexível é importante lembrar que o salário pago a estes jovens é relativo as suas horas efetivamente trabalhadas. A duração normal semanal da atividade laboral do trabalhador não é superior a 44 horas nem inferior ao mínimo de 8 horas. E observando também o limite mínimo de 11 horas consecutivas de descanso entre uma jornada e outra e o descanso de 24 horas consecutivas por semana de trabalho, visando adequar este horário de trabalho aos estudos, as atividades de lazer ou mesmo outra atividade profissional.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Contrato de trabalho do McDonald’s.

A juíza Lília Gonçalves do TRT de São Paulo ponderou a seguinte decisão diante de um recurso do McDonald's, são nulas as cláusulas 2 e 3 do contrato de trabalho, que estabelecem o movimento de jornada móvel e variada. De acordo com a relatora, a jornada regular de trabalho é um direito que não pode ser regulado ou abolido:

Trata-se de matéria intrínseca a saúde do trabalhador com escopo de restringir o número de horas trabalhadas, de forma a manter sua higidez física e mental, além de propiciar melhor convívio social e familiar. (...) O trabalhador não pode ficar a mercê do empregador quanto ao estabelecimento de jornadas móveis e variadas, suscetíveis de alterar seu relógio biológico e a quantificação remuneratória (à base de horas laboradas) bem como inviabilizar sua interação e desenvolvimento no meio social, familiar, psíquico e intelectual. (Processo TRT/SP 02052.199.442.02.00-7)<sup>5</sup>

Um jovem que desenvolvesse suas atividades em um restaurante McDonald's em Florianópolis em abril de 2005, receberia por hora trabalhada a importância de R\$ 1.46 centavos. Devido à cláusula das 8 horas semanais mínimas e diante da possibilidade de não haver movimento durante o mês exemplificado, este trabalhador poderia retornar para sua casa quase todo o dia, para que não onerasse o Índice de Produtividade<sup>6</sup> (IP), que nunca deve exceder ao projetado pelos consultores. Assim se o trabalhador retornasse para o seu lar com apenas duas horas de trabalho e se ficasse estabelecido para o mesmo duas folgas por semana, viria este, a receber em torno de R\$ 70.08 centavos naquele mês.

Outra questão relativa ao contrato de trabalho amparado no prescrito na CLT está associada ao período de tempo livre para o trabalhador estudar ou realizar outra atividade profissional, sem que esta traga algum prejuízo para a empresa. Segundo o depoimento de ex-funcionária observamos que isto não se sucedia:

Nunca fechavam os horários para estudar e trabalhar se tu quisesses estudar no centro, tinhas que gastar o dinheiro do passe (que em geral ajudava no aluguel) e ainda mais algum com a alimentação. Trabalhar em dois lugares era muito puxado, o Mc já era puxado. (Entrevista realizada no dia 13/03/2006 e 14/03/2006 com Cristina, 21 anos)

A loja PPC de Florianópolis no dia 20 de fevereiro de 2003, foi notificada, pelo Ministério do Trabalho, Sistema Federal de inspeção, sob seguinte infração:

Manter empregado com idade inferior a dezoito anos prestando serviço em horário noturno. Segundo o histórico: foi verificado três menores que prestavam serviço,

---

<sup>5</sup> ver <http://www.conjur.com.br>

<sup>6</sup> cálculo realizado que divide o volume de vendas, Transações Comerciais (TCs, cada cliente que efetivamente passe pelo caixa e compre algo é considerado um número do cálculo) pelo número de horas trabalhadas.

no horário de nossa visitas, que se estendeu das 22:15 H. até as 23:20 H. *Segue:* Descrição Ementa/NR: “prorrogar a duração normal da jornada de trabalho do empregado com idade inferior a dezoito anos, sem convenção de acordo coletivo de trabalho. Nesta situação 1) Cláudia A., D.N.: 27/08/86 que no dia 12/02/03 trabalhou das 11:14H. às 15:21H. e das 16:23H. às 23:20H. quando deixamos o local, 2) Cláudia B., D.N.: 19/08/85, que trabalhou no dia 12/02/03 das 11:06H. às 15:24H. e das 16:25H. às 23:20H, 3) Cláudia C., D.N.: 22/03/87, e que trabalhou no dia 12/02/03 das 11:12H. às 16:15 e das 17:14H. às 23:20H.. OBS.: foi usado como elemento de convicção o controle de ponto de 11/02/03, porque a empresa não disponibilizou o ponto de 12/02/03, e o mesmo espelha a jornada. Art. 413 inciso I da CLT.<sup>7</sup>

Os horários de descanso muitas vezes durante alta temporada também não eram cumpridos em sua totalidade como podemos observar através do depoimento deste trabalhador:

(...)quando outros funcionários tinham que ir embora, eles (os gerentes) chegavam e pediam pra eu voltar, daí eu batia o cartão ponto e voltava em área, mas já pediram pra eu não bater o cartão que depois eles davam mais um tempinho (de intervalo), porque a gente não podia trabalhar mais horas, pois a meta era 8 horas (em alta temporada) por dia e nada mais... então se a gente voltasse (antes do termino do “break”) e saísse no horário certo (para ir embora), ...seria hora extra, mas eles não queriam pagar a mais para a gente. (Entrevista realizada no dia 20/03/2006 com Roberto, 19 anos)

Segundo o discurso veiculado na corporação McDonald’s as pessoas são o mais valioso “patrimônio” da empresa<sup>8</sup>. Sendo assim, podemos evidenciar como principais agentes deste processo os trabalhadores juvenis. Para o McDonald’s estes trabalhadores possuem, acima de tudo, um valor que se representa na imagem da empresa. Constituindo-se, por um curto espaço de tempo, num “patrimônio” “móvel”, “fluído” e “flexível”, são eles que trabalham no “chão” do restaurante, executando desde a limpeza até o atendimento ao cliente, ou seja, é comum ver um atendente limpando as lixeiras, a grama, os vidros, as calçadas, fazendo recebimentos de produtos bem como trabalhando na chapa, na condimentação dos sanduíches, no “back-room”, nos caixas e limpando banheiros.

Para Fontenelle (2006), “o McDonald’s não vende apenas o pão, mas também o circo” tornando-se o paradigma perfeito do que se denomina para a autora de “sociedade das imagens”, assim o consumidor ao adquirir um sanduíche do restaurante está comprando “a sensação” da marca McDonald’s. A imagem de uma marca, apesar de ancorada nos valores sociais mais amplos de uma época, precisa projetar, mais diretamente, os valores e o modo

<sup>7</sup> Ministério do Trabalho – Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, documento de n.º 009328823, Florianópolis 20/02/03, os nomes das jovens são fictícios.

<sup>8</sup> *Bem vindo ao McDonald’s: Material do Aluno*. São Paulo. 2000. P.3,4. Manual entregue aos novos funcionários.

de vida de um determinado público que ela deseja atingir. Dessa forma o “trabalhador do McDonalds” recebe um discurso empresarial que prevê no marketing a construção da imagem de um trabalhador feliz, que adquire seu primeiro emprego e dá tudo de si, para um atendimento rápido e cortês, representado por um constante sorriso, parte indispensável do treinamento.

Não há dúvidas de que a corporação McDonald's contrata muitos jovens por ano no Brasil. Contudo estes jovens são para a empresa altamente “substituíveis e flexíveis” permanecendo pouco tempo no emprego. A desregulamentação se naturaliza durante estas relações de trabalho e assim que o jovem adquire certa experiência, procura outra oportunidade. O grande contingente de jovens desempregados que lutam por uma vaga no mercado de trabalho é conveniente para o McDonald's que ocupa-se de parte deste exército excedente, procurando rapidamente “conformar” o trabalhador em seu padrão de treinamento, sobretudo buscando passar para a sociedade uma imagem positivada das relações de trabalho no âmbito juvenil.

## REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. São Paulo: Boi Tempo, 1999.
- BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Zahar, 2000.
- BOURDIEU, Pierre. *Contrafogos II*. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.
- CASTRO, Ramón Penha. *Escola e mercado: a escola face a institucionalização do desemprego*. Perspectiva, Florianópolis. Vol. 22 n.º 1 . 2004.
- CHARTIER, Roger. *A História hoje: duvidas desafios e propostas*. In: Estudos Históricos n.o 13, 1994.
- FONTENELLE, Isleide Arruda. *O nome da marca – McDonald's, fetichismo e cultura descartável*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.
- FONTENELLE, Isleide A. *Ilusões de Modernidade: o fetiche da marca McDonald's no Brasil*. São Paulo: EAESP-FGV, 2006.
- POCHMANN, Marcio, “*Padrão de inserção ocupacional e políticas do trabalho para jovens*”, Relatório de Atividades apresentado ao CNPq sobre missão ao exterior, França, 1998.
- RIAL, Carmem Sílvia Moraes. *Os fast-food uma homogeneidade contestável na globalização cultural*. Horizontes Antropológicos – Diferenças Culturais vol. 5, PPGAS/UFSC, Florianópolis, 1997.
- THOMPSON, Paul. *A Voz do Passado: História Oral*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.