

FORMAÇÃO SINDICAL COMO AÇÃO ESTRATÉGICA
FORMACIÓN SINDICAL COMO ACCIÓN ESTRATÉGICA
POLITICAL EDUCATION AS A STRATEGIC UNION ACTION



Hélio da COSTA¹
e-mail: dacostahl65@gmail.com



Lilian Rose ARRUDA²
e-mail: lilianrarruda2@gmail.com

Como referenciar este artigo:

COSTA, Hélio da; ARRUDA, Lilian Rose. Formação sindical como ação estratégica. **Estudos de Sociologia**, Araraquara, v. 31, n. esp. 1, e026005, 2026. e-ISSN: 1982-4718. DOI: 10.52780/res.v31iesp.1.21085.



| Submetido em: 11/04/2026
| Revisões requeridas em: 15/04/2026
| Aprovado em: 05/05/2026
| Publicado em: 27/07/2026

Editora: Profa. Dra. Maria Chaves Jardim

¹ Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SABC), São Bernardo do Campo – São Paulo (SP) – Brasil. Doutor em Sociologia do Trabalho pela FFLCH da USP. Mestre em História Social pela Unicamp e Doutor em Sociologia do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Desde 1988 atua no campo da formação sindical em paralelo com atividades acadêmicas. Atualmente é Coordenador Técnico do Departamento de Formação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

² Pesquisadora da área de Sociologia do Trabalho, São Paulo – São Paulo (SP) – Brasil. Doutora em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Pesquisadora independente.

RESUMO: Este artigo analisa a política de formação sindical do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e como, no decorrer dos anos, essa política respondeu às necessidades impostas pelas mudanças no mundo do trabalho. Desde a década de 1980 o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC colocou a formação sindical como prioridade nas resoluções de seus congressos: o III de 1999 priorizou a prática como ferramenta fundamental para implementar a sua estratégia de organização. A formação do Sindicato, contudo, necessitou acompanhar as mudanças que ocorriam no mundo do trabalho que envolviam o enfrentamento às reestruturações produtivas desencadeadas pelas empresas do setor a partir, sobretudo, da década de 1990. Neste sentido, a combinação de organização no local de trabalho, negociação coletiva, articulação internacional e formação sindical tratando desses temas contribuiu para criar as condições para o sindicato responder aos desafios impostos pelo capitalismo neoliberal.

PALAVRAS-CHAVE: Formação sindical. Movimento sindical. Reestruturação produtiva. Organização no local de trabalho. Movimento sindical internacional.

RESUMEN: Este artículo analiza la política de formación sindical del Sindicato de Metalúrgicos del ABC y cómo, a lo largo de los años, dicha política respondió a las necesidades impuestas por los cambios en el mundo del trabajo. Desde la década de 1980, el Sindicato de Metalúrgicos del ABC priorizó la formación sindical en las resoluciones de sus congresos; el III Congreso de 1999 destacó esta práctica como una herramienta fundamental para implementar su estrategia de organización. Sin embargo, la formación del sindicato tuvo que adaptarse a las transformaciones laborales, enfrentando las reestructuraciones productivas impulsadas por las empresas del sector, principalmente desde la década de 1990. En este sentido, la combinación de organización en el lugar de trabajo, negociación colectiva, articulación internacional y formación sindical sobre estos temas contribuyó a crear las condiciones para que el sindicato respondiera a los desafíos del capitalismo neoliberal.

PALABRAS CLAVE: Formación sindical. Movimiento sindical. Reestructuración productiva. Organización en el lugar de trabajo. Movimiento sindical internacional.

ABSTRACT: This article analyzes the union training policy of the ABC Metalworkers' Union and how, over the years, this policy responded to the needs imposed by changes in the world of work. Since the 1980s, the ABC Metalworkers' Union has prioritized union training in its congress resolutions; the 3rd Congress in 1999 emphasized this practice as a fundamental tool for implementing its organizational strategy. However, the union's training program had to adapt to changing labor dynamics, specifically addressing the productive restructuring launched by sector companies, mainly from the 1990s onward. In this sense, combining workplace organization, collective bargaining, international coordination, and targeted union training helped create the necessary conditions for the union to respond to the challenges imposed by neoliberal capitalism.

KEYWORDS: Union training. Trade union movement. Productive restructuring. Workplace organization. International trade union movement.

Introdução

“A superação da curiosidade ingênua dos grupos populares pela curiosidade crítica é um exercício fundamental e permanente a ser experimentado incansavelmente. Exercício que implica viver a relação dialética teoria-prática. E vivê-la de tal maneira que nos ponhamos cada vez mais distantes de cair na tentação populista ou basista de negar o papel da teoria ou na tentação elitista de, negando a prática, exclusivizar a importância da teoria. Uma necessita da outra como nós do ar que respiramos”
[Paulo Freire falando aos educadores do Instituto Cajamar em 1995] (Freire, 2017, p. 378).

Este artigo busca analisar historicamente a política de formação sindical do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC) e como, no decorrer dos anos, essa política respondeu às necessidades impostas pelas mudanças no mundo do trabalho. Para isso, foi utilizada literatura pertinente sobre o tema, bem como entrevistas em profundidade, realizadas com dirigentes sindicais do Sindicato entre os anos de 2020 e 2024. As entrevistas contemplam dirigentes de diferentes gerações, desde aquela que fundou a Central Única dos Trabalhadores (CUT) na década de 1980 até a geração que atua sob um contexto muito distinto na década de 2020.

O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, especialmente a partir do ciclo grevista de 1978 a 1980, é tido como uma das maiores manifestações de trabalhadores contra a ditadura militar, e foi um agente importante ao dar um novo rumo para a abertura política articulada pelo regime. Para a ditadura, a abertura teria de ser “lenta, gradual e segura”, numa transição democrática conduzida pelo alto, sem os solavancos políticos provocados pelas demandas da crescente oposição popular³.

Num contexto de forte repressão ao movimento sindical, as greves dos metalúrgicos do ABC tinham como principal objetivo estabelecer um processo de negociação em que os sindicatos patronais levassem efetivamente em conta as demandas dos grevistas. A greve de 1980, a mais longa, e que durou 41 dias, foi derrotada economicamente, mas politicamente foi extremamente vitoriosa, projetando o Sindicato como referência do sindicalismo combativo chamado de “novo sindicalismo” que emergia na cena nacional e alçava o seu principal líder, Luiz Inácio da Silva, o Lula, como maior liderança sindical do país. Lula lembrou em várias entrevistas, depoimentos e discursos a importância dos 41 dias de luta (incluindo todo o processo de preparação da greve) para o crescimento da militância sindical, apesar da não conquista das reivindicações.

³ Não queremos, contudo, menosprezar o trabalho silencioso (às vezes, nem tão silencioso) ocorrido nas fábricas nos anos anteriores à greve de 1980, como observam Santana (2018), Negro (2004); French (2020); Martins (1994); Humphrey (1982) e Rainho (1980).

O dado concreto é que ninguém aguentou 41 dias porque na prática o companheiro tinha que pagar leite, tinha que pagar a conta de luz, tinha que pagar gás, a mulher começou a cobrar o dinheiro do pão, ele então começou a sofrer pressão e não aguentou. Mas é engraçado porque na derrota a gente ganhou muito mais sem ganhar economicamente do que quando a gente ganhou economicamente. Significa que não é dinheiro que resolve o problema de uma greve, não é 5%, não é 10%, é o que está embutido de teoria política de conhecimento político e de tese política numa greve (CUT, 2018)⁴.

A euforia dos militantes e a efervescência que tomou conta do sindicato, mesmo com o resultado econômico frustrado, foi a grande vitória política da greve, demonstrando a importância do envolvimento da militância sindical na sua preparação, que se sentiu corresponsável pelo seu desfecho, atuando nos piquetes, reunindo trabalhadores nos bairros, nos pontos de ônibus, fortalecendo, inclusive, redes sociais já existentes (Macedo, 2010). Esse ganho político precisava ser canalizado para dentro das fábricas de forma mais organizada, e essa percepção foi reforçada com o processo de “enxugamento” das fábricas, com as demissões em massa ocorrendo a partir de 1982 e a reestruturação produtiva nos anos seguintes. Nesse sentido, teve início o esforço de constituição das comissões de fábrica e a capacitação dos seus membros para o enfrentamento dos desafios no mundo do trabalho que se apresentavam a partir dos anos 1980 (Barbosa, 2003).

Uma das iniciativas foi a criação da subseção do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) em 1981, tendo à frente Osvaldo Cavignato, economista, que já desempenhava funções de assessoria desde 1975 para municiar os dirigentes com dados para as negociações através de pesquisas. Alguns anos depois, o Sindicato incorporou engenheiros de produção para auxiliar na compreensão da reestruturação produtiva e, consequentemente, no seu processo de negociação com o Sindicato e nos processos formativos. A imprensa do Sindicato, com o jornal “Tribuna Metalúrgica”, sempre foi uma voz potente dos trabalhadores e, também, as ações culturais, como o Grupo de Teatro Forja, se somaram ao esforço de organização e conscientização da base metalúrgica (Paranhos, 1999).

O Sindicato também iniciou um processo intenso de intercâmbio e solidariedade internacional que foi se aprofundando e se incorporando à sua cultura sindical (Magalhães, 2013; Costa, 2022)⁵.

⁴ Leia a íntegra do discurso histórico de Lula em São Bernardo acessando: <https://www.cut.org.br/noticias/leia-a-integra-do-discurso-historico-de-lula-em-sao-bernardo-20e3>. Acesso em: 18 mar. 2026.

⁵ Desde a criação dos Comitês Mundiais dos Trabalhadores na Volkswagen AG e na Mercedes-Benz — Daimler AG, as plantas de São Bernardo do Campo do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC sempre tiveram um papel destacado.

Um terceiro esforço, não menos fundamental, foi a estruturação do Departamento de Formação, que passou a desenvolver cursos, oficinas e seminários com o objetivo de capacitar os dirigentes para intervirem dentro e fora da fábrica. Esse conjunto de ações, formado por pesquisa e estudos, intercâmbio sindical, parcerias com instituições de pesquisa e a estruturação de cursos regulares de formação sindical constitui processos formativos que capacitam, cada um ao seu modo, os dirigentes para enfrentarem os desafios colocados por diferentes conjunturas. Evidentemente, a experiência da luta é um aspecto fundamental no processo de formação política da classe trabalhadora, e com os metalúrgicos do ABC não foi diferente. É a partir desse “fazer-se” da classe operária que a formação sindical se apresenta na sua dimensão integral⁶.

Nos limites deste texto, seria impossível darmos conta do amplo repertório da formação sindical, nos deteremos no presente artigo, na abordagem das atividades formativas desenvolvidas pelo Departamento de Formação Sindical do SMABC e estruturada em cursos de capacitação em diferentes períodos para responder aos desafios organizativos e políticos colocados para a sua direção. Cientes que estaremos longe de fazer justiça a toda riqueza da experiência de formação sindical dos metalúrgicos do ABC, destacaremos de início a herança da educação popular nos diálogos e parcerias estabelecidos por militantes, dirigentes e assessores do Sindicato; a sintonia fina entre os desafios organizativos e os programas de formação e alguns aspectos dos desafios atuais, que também desafiam a formação.

A herança da educação popular

Um mergulho nos vários depoimentos que fazem parte do livro *A geração que criou a CUT: história contada por quem a faz* (Nascimento *et al.*, 2023), nos dá a dimensão do despertar do movimento sindical no final dos anos 1970 e nos anos seguintes em nível nacional, e como as greves no ABC paulista impactaram esse despertar.

A capilaridade nacional das pastorais permitiu a circulação e o intercâmbio entre militantes e dirigentes de várias regiões do país, que talvez fosse improvável se não houvesse um polo aglutinador que possibilitasse esses encontros, como aconteceu com as organizações operárias e camponesas lideradas pela Igreja. A educação popular levada adiante pelas pastorais procurava combinar uma leitura crítica da realidade com a práxis transformadora nas fábricas,

⁶ Silvia Manfredi (1986, p. 22-26), em trabalho pioneiro sobre formação sindical, ressalta esse conjunto de ações no campo formativo somado às lutas dentro e fora da fábrica como aspectos constitutivos de um processo formativo a partir da ótica dos trabalhadores.

nos bairros, no campo ou em qualquer lugar onde fosse possível desenvolver uma ação militante através do método “ver-julgar-agir”, tão popular nos anos 1980 e mencionado por vários ex-dirigentes como um período de formação de base muito consistente com cursos, seminários e encontros que se proliferavam por todo o país num contexto crescente de agitação política. “É possível afirmar que a esquerda católica foi o caminho pelo qual a educação popular, tão conhecida e debatida a partir das teorias de Paulo Freire, chegou e influenciou decisivamente a educação sindical” (Junior, 2025, p.11)⁷.

Heloisa de Souza Martins (1994) traça um rico painel da atuação das pastorais operárias no ABC no período 1954-1975 em que a figura de D. Jorge, “o bispo vermelho”, ganhou destaque nas greves logo após o golpe militar de 1964⁸. French (2024, p. 242) menciona o protesto do padre Rubens Chasseraux na Vila Palmares em Santo André, no dia 28 de setembro de 1966, que chamava a atenção para “o mundo da minoria dominante deste falso progresso”, e continuava “um mundo de fome, de miséria, de perseguições, de espancamentos, de falta de liberdade...”.

Uma das principais formas para o apoio conquistado foi a educação de lideranças e do trabalhador da base. Para isso, destacaram-se as atuações de algumas instituições como a Fundação Casa do Trabalhador (FCT), fundada em 1978; a Federação dos Órgãos para a Assistência Social e Educacional (FASE), de 1961, e o Centro de Educação Popular (CEPIS), de 1977.

A educação popular foi objeto de análise sob várias perspectivas no contexto do processo de redemocratização e emergência das lutas populares, como o Movimento Contra a Carestia, as greves dos Metalúrgicos do ABC e dos Metalúrgicos de São Paulo, na I Conferência de Brasileira de Educação, realizada em abril de 1980 na Pontifícia Universidade Católica (PUC) de São Paulo. Na ocasião, foi debatida a experiência da educação popular na conjuntura dos anos 1960, quando os movimentos sociais e o sindicalismo ganharam relevância frente aos dilemas do desenvolvimento, bem como o combate à desigualdade estrutural do país, que começava a viver o *boom* da industrialização e da urbanização. Nesse contexto de resgate da educação popular, emergia a perspectiva de sua retomada como instrumento das classes

⁷ No ano de 1963 Paulo Freire teve contato com os movimentos estudantis de renovação cristã, Juventude Estudantil Católica (JEC) e Juventude Universitária Católica (JUC) — donde viriam líderes como Frei Betto e Betinho —, e com os movimentos de trabalhadores, a Juventude Operária Católica (JOC).

⁸ Segundo a autora, “até o final de 1970, a Igreja, enquanto *corpo*, procurou manter a sua unidade, contendo os excessos de seus membros, ao mesmo tempo que ia se afirmando perante o Estado, sem abrir mão de uma posição crítica, principalmente com relação às violações de direitos humanos” (Martins, 1994, p. 221).

populares na construção da democracia e de reconfiguração do papel do Estado como resultado das lutas da sociedade civil que colocavam “novos sujeitos em cena”⁹.

O CEPIS, em especial, teve grande proximidade com o chamado “novo sindicalismo”, representado pelas oposições sindicais e por alguns sindicatos, como os metalúrgicos de São Bernardo e Diadema. Tiveram destaque no trabalho sindical educadores populares com notória atuação na oposição à ditadura militar como Frei Betto, Paulo Vannuchi e Paulo de Tarso. Os dois primeiros tinham forte proximidade com os metalúrgicos de São Bernardo e Diadema (Junior, 2025, p. 12). O CEPIS, que viria a ter uma forte influência na concepção pedagógica do Instituto Cajamar (Inca), fundado em 1986, além de ter Paulo Freire como patrono e presidente do Conselho Diretivo, contou com a colaboração intensa de Pedro Pontual e Frei Betto nos seus primeiros anos.

Além dos membros do CEPIS, o Inca também contou com a contribuição de quadros experientes oriundos da resistência comunista à ditadura militar, com destaque para Wladimir Pomar, ex-dirigente do Partido Comunista do Brasil (PC do B) e preso político, que se tornou dirigente do Partido dos Trabalhadores e que, na condição de Secretário de Formação, foi indicado para direção do Inca desde a sua fundação em 1986¹⁰.

Muitos dirigentes sindicais ligados à Central Única dos Trabalhadores passaram pelo Instituto Cajamar desde a sua fundação. O Inca foi um espaço de intenso intercâmbio entre dirigentes de todo o Brasil, do campo e da cidade, dos setores público e privado. Dessa forma, a educação popular foi penetrando e fazendo parte da cultura de capacitação dos quadros do novo sindicalismo que se viam representados na Central Única dos Trabalhadores desde a sua fundação, em agosto de 1983, e que também davam um sentido concreto à concepção classista da CUT ao reunir vivências tão diferentes do ponto de vista do trabalho, mas tão intensamente compartilhadas na luta e na perspectiva política¹¹.

O Inca também foi um local de muitos eventos históricos, como o seminário sobre “70 anos da experiência de construção do socialismo”, em 1987, que reuniu diferentes gerações de socialistas. O evento contou com a presença histórica de Luiz Carlos Prestes, Apolônio de Carvalho, Jacob Gorender, Fúlvio Abramo, David Capistrano, Marco Aurélio Garcia, Wladimir

⁹ Várias apresentações da I Conferência Brasileira de educação foram publicadas no livro *A questão política da educação popular*, de Aida Bezerra e Carlos Rodrigues Brandão (1980).

¹⁰ Além da formação sindical, havia no Instituto Cajamar a formação partidária e para os movimentos sociais. O Movimento dos Trabalhadores Sem Terra (MST) utilizava as instalações do Inca para fazer formação dos seus quadros até a inauguração da Escola Nacional Florestan Fernandes (ENFF) em 2005.

¹¹ Paulo Fontes e Valter Pomar (2021), em breve elucidativo texto, ressaltam a importância do Inca para a geração que criou a CUT.

Pomar, José Dirceu e do próprio Lula. Questões espinhosas para a esquerda, como a relação entre partidos e sindicatos eram debatidas no Inca entre dirigentes sindicais e partidários, que tocavam em questões delicadas e desafiadoras diante do apreço ao princípio da liberdade e autonomia sindical que orientou o novo sindicalismo e, de certa forma, orientou o seu discurso em oposição ao velho sindicalismo¹².

O Instituto Cajamar também teve um papel destacado na formulação e difusão da política nacional de formação da CUT nos seus primeiros anos até a fundação das escolas sindicais orgânicas da Central, que passavam a se dedicar à formação dos quadros cutistas nas suas respectivas regiões¹³. O programa de Formação de Formadores (FF) foi um dos programas estratégicos para a difusão da “formação cutista” em todo o país, ao incorporar a pedagogia freiriana com os desafios da organização sindical a partir dos seus valores e princípios.

Nessas breves notas, chamamos a atenção para a circularidade das ideias e experiências que sempre permeou a trajetória do novo sindicalismo e, nesse processo, destacamos a presença marcante dos metalúrgicos do ABC na construção coletiva dos princípios da formação sindical que caracterizariam a década de 1980 e permanecem até hoje nos fóruns de formação da CUT e nos diversos espaços em que os metalúrgicos estão presentes, cuja origem remete à rica experiência da educação popular na América Latina, especialmente a partir dos anos 1960.

Formação, reestruturação negociada e organizações no local de trabalho

Podemos afirmar que a formação sindical tem sido adotada como elemento estratégico aliado a outras esferas de ação, organização e reflexão dos sindicatos. Para Gaban (2011), a formação sindical faz parte de uma tradição desenvolvida pelo movimento sindical brasileiro ao longo do século XX, e o Sindicato do Metalúrgicos do ABC faz parte dessa tradição.

Para além dos assuntos econômicos e trabalhistas, o movimento sindical e operário que emergiu entre os metalúrgicos do ABC no final da década 1970, e que alguns anos mais tarde daria origem à Central Única dos Trabalhadores, tinha entre as suas reivindicações questões relacionadas aos direitos da cidadania.

¹² Sobre o seminário que abordou a relação Sindicato e partido, conferir artigo da revista publicada pelo próprio Inca: “Relação Partido – Sindicato. Cadernos de Debates 1, maio de 1988”. Entre os 47 participantes, 7 pertenciam aos quadros dos metalúrgicos do ABC.

¹³ A primeira escola orgânica da CUT foi a Escola Sete de outubro em Belo Horizonte (MG), fundada em junho de 1990, seguida pela Escola Sindical São Paulo, em agosto de 1993. Esta última funcionou nas instalações do Inca até 1995.

[...] ainda que a questão imediatamente visível desse movimento tenha sido a luta pela reposição salarial no segundo semestre de 1977, em decorrência dos índices da inflação de 1973, a finalidade da luta sindical era o direito à cidadania. Essas demandas perpassavam o cotidiano fabril, o bairro, a questão da moradia, melhores condições de vida e trabalho, melhores salários, bem como representavam a afirmação de uma classe trabalhadora que já não aceitava uma cidadania limitada (Rodrigues, 1997, p. 19).

A formação sindical, neste sentido, tinha de dar conta de um leque de questões que englobavam a luta dos trabalhadores e trabalhadoras. Para isso, o III Congresso do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, de 1999, priorizou a prática da formação sindical como ferramenta fundamental para implementar a sua nova estratégia de organização. O III Congresso colocou como prioridades para o sindicato “1) definir os eixos de ação, 2) a política de formação de novos quadros, e 3) política de gestão de pessoal.” (Gaban, 2011, p. 58). Ainda segundo Gaban (2011), o referido congresso estabeleceu dois eixos para a política de formação do sindicato: “Sindicato na fábrica e “Sindicato e sociedade”.

Em sua concepção, a formação sindical dos metalúrgicos do ABC não estava desatrelada da ação sindical no local de trabalho. Chamadas de Comissões de Fábrica, Comissões de Empresa, Comitês de Empresa, Sistema Único de Representação (SUR), e com diferentes formatos, a partir década de 1970, como lembra Rodrigues (1991), essas organizações ganharam espaço nas discussões das Oposições Sindicais, do sindicalismo do ABC e, mais tarde, da Central Única dos Trabalhadores.

Ainda segundo Rodrigues (1991), para além da organização de comissões criadas para dar suporte aos movimentos grevistas do final da década de 1970, as organizações no local de trabalho passaram a ser uma ferramenta perene e relevante do movimento sindical do ABC. À época, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema contemplou a organização no local de trabalho nas resoluções de seu III Congresso, realizado de 6 a 15 de outubro de 1978.

Na primeira metade da década de 1980, com a ditadura militar em plena decadência, trabalhadores encontraram nas comissões de fábrica uma forma de enfrentar os conflitos no local de trabalho e o autoritarismo das chefias. Consequentemente, naquele período, as comissões se multiplicaram em várias categorias, sobretudo na categoria metalúrgica. Ainda na década de 1980, em busca de estabilidade, muitas comissões se institucionalizaram mediante a criação de regulamentos e estatutos.

Desde a década de 1970, vinham se desenrolando no Brasil processos de reestruturação produtiva nas empresas. Em um primeiro momento, isso aconteceu com a introdução Círculos

de Controle de Qualidade (CCQs); o segundo momento foi entre 1984 até o final da década de 1990, quando foi introduzido o *just-in-time*; na terceira fase, iniciada nos anos 1990, em um contexto estabilização da moeda nacional e abertura de novos mercados, foram introduzidas “estratégias organizacionais e a adoção de novas formas de gestão do trabalho mais compatíveis com as necessidades de flexibilização da produção e com o envolvimento dos trabalhadores com a qualidade e a produtividade” (Leite, 2003, p. 71-79).

Para além das perdas de postos de trabalho e fechamento de empresas, a região do ABC foi assumindo outra configuração. Para o dirigente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, em entrevista realizada em 17 de junho de 2020, ao longo dos anos, o ABC tem passado por um processo de desindustrialização com vários impactos.

Não é só no dia a dia dos trabalhadores, mas tem um impacto inclusive para a receita pública. Se a gente pegar o ICMS¹⁴ aqui no ABC, nós saímos, em 2014, de 9 bilhões e meio de ICMS, para, em 2019, pouco mais de 6 bilhões. [...] Em 5 anos, a gente perdeu mais de 3 bilhões de arrecadação de ICMS. Isso compromete toda a estrutura local, então, de fato, a gente perdeu. [...] Nesses 5 anos, perdemos em massa salarial mais de 4 bilhões de reais (Rodrigues, Ramalho; Lima, 2022, p. 35).

As respostas sindicais para enfrentar esses processos são diversas em virtude dos diferentes perfis de empresas do setor existentes na região: grandes empresas que convivem com pequenas e médias, formas de organização, tecnologia e gestão diferenciadas. É necessário entender as metamorfoses do trabalho para enfrentar os processos de reestruturação produtiva. Nesse aspecto, a formação sindical é um elemento relevante, como lembra outro dirigente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC em entrevista realizada em 5 de setembro de 2024 (Rodrigues, 2025, n.p.):

A gente já passou pela reestruturação produtiva, que ali foi algo que, querendo ou não, por mais que a gente perceba que surgem novas formas de trabalho. Mas, precisamos estar atentos, né? Por isso que muitas vezes o Sindicato aqui está atento a discutir com governos, com as próprias empresas, porque a tecnologia não é uma coisa que a gente vai impedir ela de acontecer, ou seja, já é uma realidade. Então a gente precisa preparar os atuais trabalhadores, mas também os futuros, para que acompanhe também essa evolução se formando.

Neste cenário complexo, nas grandes montadoras, as comissões de fábrica e comitês de empresa jogam um papel importante para negociar as reestruturações impostas pelas empresas. No caso da Volkswagen Anchieta, a atuação da Comissão de Fábrica dos trabalhadores foi

¹⁴ Trata-se de um tributo estadual: Imposto Sobre Circulação de Mercadorias e Serviços.

relevante em face às mudanças que ocorreram internamente. Criada pela empresa em 1980, a representação interna dos trabalhadores passou a opinar sobre o que ocorria na fábrica e a efetuar negociações a partir de 1982, ano da primeira eleição dos representantes, quando os trabalhadores assumiram o controle da comissão.

No decorrer da década de 1990, essa prática ganharia a denominação “reestruturação negociada”, ou ainda “ação sindical propositiva”, e se consolidaria no ABC paulista na década de 2000. Autores apontam a construção dessa estratégia entre os metalúrgicos do ABC: Rodrigues (1999) destaca que o novo sindicalismo foi levado a discutir os efeitos da recessão da década de 1980, passando de um sindicalismo conflitivo para um sindicalismo de negociação, “ou seja, na medida do possível, uma mudança concertada entre capital e trabalho” (Rodrigues 1999, p. 241). Blass (2001), por sua vez, ressalta a importância e as trajetórias diferenciadas das comissões da Volkswagen Anchieta e da Ford, ambas criadas na década de 1980, mas observa a formação de uma característica negociadora por parte da primeira.

O caso da Volkswagen Anchieta é ilustrativo: a unidade foi atingida por iniciativas de reestruturação produtiva a partir da década de 1990: em 1997, a VW anunciou 10 mil demissões e o fechamento da fábrica Anchieta, negociações entre sindicato e empresa e articulações internacionais evitaram o desfecho. Foi programado um Programa de Demissão Voluntária (PDV), uma reformulação do banco de horas e, ademais, a negociação do Novo Polo a ser fabricado na unidade. Em 1998, mais uma vez, a VW Brasil anunciou demissões, 10 mil no Brasil e 7 mil na Anchieta, e o Sindicato, juntamente com a Comissão dos Trabalhadores, com apoio internacional do sindicato alemão IG-Metall e do Conselho Geral do Trabalhadores, negociaram com a direção mundial da empresa a criação da “semana Volkswagen” de 32 horas semanais, evitando as demissões (Costa, 2022, p. 88-90)

Entrando nos anos 2000, a VW do Brasil implementou seus processos de reestruturação tomando como base a focalização de produtos e formação de cadeias produtivas:

os exemplos são o Consórcio Modular, no qual toda a atividade de transformação foi terceirizada; na Volkswagen/Anchieta, com a produção do “Novo Polo”, a partir de 2002, parte do processo de produção foi terceirizado e sete empresas fornecedoras se instalaram dentro da fábrica de São Bernardo do Campo para produzir pneus e rodas, agregado de porta, chicotes, componentes de chassi, tanque de combustível, escapamento e pedaleira. (Arruda, 2010, p. 9).

Em continuidade, o processo de reestruturação na VW foi realizado em duas fases: a Fase I, que compreendeu a manutenção da semana Volkswagen em 2001 e o Projeto Autovisão

em 2003; e a Fase II, com o Programa de Demissão Voluntária de 2006. Representantes da Comissão de Fábrica que acompanharam as fases ressaltaram que a estratégia era negociar. Para o coordenador da Comissão de Fábrica da unidade Anchieta à época, em entrevista realizada em 7 de setembro de 2009, “a melhor forma é a gente negociar ou deixar a fábrica demitir, pra gente ir pra rua”, ou, conforme expressou uma integrante da Comissão de Fábrica em entrevista realizada em 15 de junho de 2009, sobre a crise do capitalismo de 2008/2009,¹⁵ “a Volks não está sofrendo com a crise porque a reestruturação já foi feita antes, já foi negociada antes” (Arruda, 2010, p.12).

Entretanto, a prática da negociação não exclui outras formas de luta, como o lembra ex-vice-presidente do Comitê Mundial em entrevista realizada em 24 de março de 2008:

Então você inicia um processo de negociação pela própria negociação em si, e não mais pela demonstração de força de um ou de outro lado. É lógico que tanto por parte do movimento sindical quanto por parte do setor empresarial ainda existem pessoas que têm esse mesmo entendimento, essa mesma concepção de lá de trás. Mas na sua maioria, hoje a busca primeira é esgotar todas as formas de negociação possível e, a partir do resultado negativo dessa negociação, aí sim, você faz a luta que você achar que deve, que tem que fazer. É o que eu acabei de citar como exemplo. Nós fizemos todo o processo de negociação sobre participação dos resultados, em 2005 na Volkswagen, e nós fizemos 28 dias de greve por causa de uma diferença de 300 e poucos reais (Arruda, 2010, p. 86).

A formação sindical teria de acompanhar essa a movimentação, e isso incluía a organização no local de trabalho. Em entrevista realizada em 25 de junho de 2021, um ex-dirigente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema e um dos fundadores da CUT explica a importância de a formação sindical abordar o dia a dia do chão de fábrica e da organização no local de trabalho (Nascimento *et al.*, 2021, n.p.)

Então, por isso que eu estou falando assim: havia uma distância [da formação] entre as necessidades de dar, fortalecer a ação sindical, a atividade sindical. Essa distância, entendeu? Aí, então, o sindicato não se via ali, não estava ali. Então, quando eu ficava discutindo uma OLT¹⁶ – você discutir OLT no ponto de vista da organização, do local de trabalho é uma coisa; mas tem que discutir como é que nós vamos conseguir fazer com que a representação sindical esteja garantida dentro do local de trabalho, como garantia. Essa é a discussão sobre Organização Local do Trabalho.

¹⁵ Na crise de 2008, os pequenos investidores estadunidenses deram como garantia seus imóveis para financiamentos imobiliários. Como os investidores não tiveram capacidade de pagar os financiamentos, os bancos quebraram, originando um efeito dominó em âmbito mundial (Folha de São Paulo, 22 de outubro de 2008).

¹⁶ OLT: Organização no Local de Trabalho.

Como já citamos, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC estruturou sua formação em dois eixos “Sindicato na fábrica” e “Sindicato e Sociedade”, isso implicava ter duas linhas formação: de dirigentes e de massa. Gaban (2011) ressalta que a linha de formação de dirigentes englobava cursos voltados para militantes, dirigentes dos Comitês Sindicais de Empresas (CSEs), das Comissões de Fábrica, dos SURs e das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs). A formação de massa era voltada à comunidade por meio do programa Sindicato e Cidadania em convênio com o Serviço Nacional da Indústria (SENAI).

Silvia Gaban (2011) fez um levantamento das resoluções dos 3º, 4º, 5º e 6º Congressos do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, de 1999 a 2006, e destaca que no 4º Congresso, a **pauta enfatizada era a consolidação dos CSEs** e a luta pelo Sindicato Nacional. Ainda segundo Gaban (2011), as resoluções do 6º Congresso de 2006 reafirmam a formação como uma área imprescindível do SMABC no preparo de seus dirigentes para os desafios colocados pelo sindicado e pela sociedade. Nesse sentido, foram definidos três eixos para a formação:

a formação permanente de militantes e dirigentes, com cursos de sensibilização de trabalhadores para participação no sindicato, **ambas voltadas à consolidação da Organização no Local de Trabalho (OLT)** e à ação do sindicato na sociedade, a formação profissional dos metalúrgicos considerando cooperação com outras entidades e finalmente a formação dos metalúrgicos por meio do ‘Fundo de formação’ (Gaban, 2011, n.p., grifos nossos).

Como Gaban (2001) assinala, nos programas dos cursos do período 2000-2009 foi inserido o curso de Organização no Local de Trabalho. Mas, além disso, o eixo “Sindicato na Fábrica” se desdobrou em dois núcleos: reestruturação produtiva e os novos marcos de atuação na fábrica, incluindo cursos de especialização em Negociação Coletiva. O outro núcleo era relacionado à ação no local de trabalho (CSE, OLT, Trabalho de Base). Com isso, a formação atendia às questões relevantes do contexto que o Sindicato estava vivendo: as reestruturações produtivas das empresas, a necessidade de negociação e a atuação das organizações nos locais de trabalho face aos impactos sobre o emprego e as condições de trabalho.

Contemplar a negociação coletiva nos cursos de formação não era (e não é ainda) tarefa tão simples. Mesmo porque os acordos se tornaram mais complexos com o esvaziamento das convenções coletivas e a preponderância dos acordos coletivos, como explica um dirigente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e funcionário da Volkswagen em entrevista realizada em 14 de outubro de 2020:

Esse já é um movimento que ocorre aí no final dos anos 2000 até 2010 – 2007/2008... – Não! – 2008/2009/2010, foi onde se concretizou isso, de fato. As montadoras perceberam que, seguir aquilo que era convenção, seguir aquilo que era estabelecido para todo mundo não traria a ela a flexibilização que eles necessitavam, portanto criou-se as opções de fazer acordo por empresa; e o movimento sindicato se viu numa condição muito difícil porque, a empresa anuncia lá “3 mil demissões”, “2 mil demissões” e fala para o sindicato: “ou eu demito esse tanto ou nós vamos produzir um acordo com essas bases.” E aí, no acordo que “essas bases” — que ela chama — tem lá o PDV¹⁷, tem o aumento do plano médico, tem lá o reajuste salarial, tem lá manutenção das cláusulas sociais ou mudança das cláusulas sociais; portanto, ela já faz um acordo específico para ela, fica fora do processo de negociação global, o que vai fazendo com que haja um esvaziamento. E isso se repete com todas as montadoras; então, Mercedes fez; Volks fez; Scania fez; Toyota fez; Ford — enfim, aí vai... E ao sair de uma negociação conjunta você tem aqueles que são menores produzindo convenção coletiva (Rodrigues, 2021, p. 315).

Como explica Gaban (2011), para introduzir a negociação coletiva nos cursos de formação, ainda no período de 1999-2009, dentro do eixo Sindicato na Fábrica, foi resgatada da educação popular a prática pedagógica chamada “situação-desafio ou situação-problema”. Tratava-se de um desafio para negociar uma proposta de reestruturação de uma empresa: o desafio era colocado no início do curso para ser retomado no final. Após discussões teóricas sobre reestruturação, as reflexões passavam pela reestruturação em si e pela organização no local de trabalho.

Muitas das decisões de reestruturação produtiva partem das matrizes das empresas. Nesse sentido, a solidariedade internacional e a negociação conjunta entre os trabalhadores se tornou uma estratégia necessária. A atuação globalizada das empresas requereu ações também globalizadas por parte dos sindicatos. Costa (2022) ressalta que além do Brasil ter sido o primeiro país emergente a receber multinacionais, na década de 1950-60, boa parte delas se instalaram na região do ABC. Dentro desse contexto, o Sindicato dos Metalúrgicos desenvolveu uma experiência internacional exitosa de enfrentamento ao combinar “o pensar global e o agir local”, e conseguiu com isso estabelecer um diálogo internacional entre os trabalhadores. A estratégia sindical, contudo, foi se tornando complexa, internacionalizada, como se pôde observar com a participação do Sindicato nos **Comitês Mundiais de Empresas**.

O diálogo pode ser mediado pelas Federações Sindicais Internacionais (FSIs), também chamadas Federações Sindicais Globais (FSGs) ou Global Unions Federation (GUFs). A federação internacional, que representa a categoria metalúrgica é a IndustriALL Global Union, fundada em 2012, em uma união da Federação Internacional dos Trabalhadores da Indústria

¹⁷ PDV: Programa de Demissão Voluntária.

Metalúrgica (FITIM) e a Federação Internacional de Sindicatos de Trabalhadores Químicos, de Energia, de Minas e de Outros Setores (ICEM) e a Federação Internacional dos Trabalhadores Têxteis, de Vestuário e de Couro (ITGLWF).

Na categoria metalúrgica, os trabalhadores organizaram os comitês mundiais da Volkswagen, da Mercedes, da Scania, da General Motors, da Ford, entre outros. Os metalúrgicos do ABC participaram ativamente dessa movimentação. Com efeito, em junho de 2002, os Comitês da VW e Mercedes assinaram um código de conduta com as empresas.

Tratava-se, entre os metalúrgicos do ABC, de recusar os destinos de outros polos industriais.

Os metalúrgicos do ABC se recusaram a aceitar o desfecho vivido por Detroit. Investiram na organização das comissões de fábrica, fortalecendo a organização sindical no local de trabalho. Investiram na contratação de técnicos e assessores, produzindo estudos e pesquisas sobre as transformações que passavam a ocorrer nas montadoras e nas empresas de autopeças. Também foram realizados esforços para **capacitar dirigentes por meio de cursos de formação sindical**, além do intercâmbio internacional com outras organizações sindicais, especialmente da Europa (Costa, 2022, p. 84, grifos nossos).

Costa (2022) lembra que, no caso da Volkswagen nos processos desencadeados nos anos 2000, houve trocas internacionais intensas entre representantes sindicais brasileiros, alemães e a matriz da empresa. Anúncios de demissões de funcionários que partiram da matriz nesse período levaram representantes dos trabalhadores a buscarem a cooperação internacional: representantes brasileiros conseguiram em 2001, na Alemanha, com a presença do presidente da VW Brasil, do secretário-geral do Comitê Mundial dos Trabalhadores, a suspensão de cerca de 3.000 demissões anunciadas pela empresa.

Em 2006 a empresa anunciou o corte de 20 mil trabalhadores em âmbito mundial. Nesse episódio, os trabalhadores se articularam internacionalmente e, em maio de 2006, organizaram encontros do Comitê Mundial, na Alemanha, e outro da Rede Sindical Alemão-Ibero-Americana, em Puebla, no México. No ABC, o sindicato e a representação interna dos trabalhadores fecharam um acordo que renovava a estabilidade de emprego acordada em 2001 e mantinha a unidade Anchieta em funcionamento.

O exemplo da Volkswagen nos ajuda a perceber que as reestruturações produtivas desencadeadas em escala global envolvem uma rede complexa de negociações internacionais entre sindicatos, representações internas, o Comitê Mundial de Trabalhadores, matriz e filiais da empresa. As relações sindicais internacionais não foram iniciativas apenas dos sindicatos

alemães, eram também um dos objetivos dos representantes da Comissão de Fábrica da unidade Anchieta, e funcionavam como estratégia de resistência e fortalecimento da organização sindical. Concomitantemente, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC investiu na capacitação de dirigentes para compreender e lidar com as transformações locais e globais que estavam ocorrendo no mundo do trabalho.

A pandemia neoliberal

A década de 2010 viria com novos desafios para a classe trabalhadora e, em especial para os metalúrgicos do ABC. A reforma trabalhista em 2017 e a reforma da previdência social em 2019 retiraram os direitos e abalaram as organizações sindicais. Ademais, a indústria metalúrgica do ABC vivenciou a introdução da indústria 4.0 nas montadoras em 2017¹⁸, e o fechamento da Ford em 2019.

As transformações estruturais do capitalismo vêm ocasionando mudanças no perfil dos trabalhadores, o que trouxe outras dificuldades para a ação sindical. Dirigentes sindicais apontam mudanças entre os metalúrgicos: entre os jovens, não há mais a ideia de pertencer a uma empresa pelo resto de sua vida profissional. A mudança de perfil pode estar relacionada com a introdução do modelo de acumulação flexível, no qual não há, por parte das novas gerações, a preocupação de planejamento de longo prazo de suas trajetórias profissionais. Dois fatos são evidentes: um é “o fim do emprego vitalício, outro, o desaparecimento de carreiras inteiramente dedicadas a uma única instituição; o mesmo no que diz respeito, no terreno público, ao caráter mais incerto e de curto prazo adquirido pelos programas de amparo e previdência governamental” (Sennett, 2006, p. 30-31).

Para o dirigente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevistado em 12 de junho de 2024, a mudança de perfil impacta na formação sindical:

O Sindicato nosso é um Sindicato que trabalha muito na questão da formação. Inclusive isso a gente tira até no nosso congresso, que é o que a gente chama de “militância”, que não é o representante sindical, mas é aquele cara que faz a militância nossa dentro da fábrica. Então, o nosso Sindicato investe muito nisso, na formação. Na formação política. Mas, quando a gente pega uma geração que parece que já vem com pensamentos diferentes, a gente vê uma resistência para poder participar e talvez a gente participou, muitas pessoas, mas de uma geração. Essas pessoas estão saindo e a gente não se atentou

¹⁸ A linha 4.0 inaugurada na Mercedes-Benz foi uma conquista do Sindicato dos Metalúrgicos, depois de uma longa negociação de 2013 a 2017, como uma alternativa para preservar a planta de SBC, ameaçada de fechamento. No entanto, os problemas oriundos do processo de trabalho não deixaram de existir. O mesmo aconteceu nas plantas da Volkswagen e Scania.

muitas vezes que precisava de gente nova nessas atividades, que precisava trazer gente nova até para o próprio comitê também, que é uma dificuldade que a gente tem. Então, talvez parte da culpa seja nossa, mesmo. Mas a própria geração que a gente vê hoje dentro da fábrica, não tem essa vontade não. Talvez seja uma geração com pensamentos diferentes. Não sei se pode ser isso (Rodrigues, 2025, n.p.).

A percepção do depoimento acima torna-se mais preocupante após a crise de 2008, que assinalou a parceria cada vez mais forte entre o neoliberalismo e o autoritarismo, o que criou um ambiente extremamente indigesto para o sindicalismo combativo, que vai além das práticas antissindicais de outros períodos autoritários. No seu combate sem tréguas ao edifício socialdemocrata construído no pós-guerra, enfraquecer o poder de negociação dos sindicatos ganhou centralidade na guerra para precarizar o trabalho e eliminar direitos, revivendo as experiências dos Estados Unidos e da Inglaterra na década de 1980, como observou Streeck (2013)¹⁹. No Brasil, esse ponto de inflexão se materializou nas reformas neoliberais mencionadas anteriormente.

Marilena Chauí (2019, n.p.), observa, com perspicácia, o que se gestou nas últimas décadas, uma outra face do totalitarismo, o totalitarismo neoliberal:

Nos totalitarismos anteriores, o estado era espelho e o modelo da sociedade, isto é, instituíam a estatização da sociedade: todas as esferas sociais e políticas não apenas como organizações, mas, o totalitarismo neoliberal faz o inverso: a sociedade se torna o espelho para o Estado, definindo como referência, definindo como referência central o mercado, como um tipo determinado de organização: a empresa — a escola é uma empresa, o hospital é uma empresa, o centro cultural é uma empresa, uma igreja é uma empresa e, evidentemente o Estado é uma empresa.

Como desdobramento desse processo, vale ressaltar que as condições do enfrentamento ideológico dentro e fora do local de trabalho são tarefas cada vez mais desafiadoras para os dirigentes sindicais. Primeiro, ocorreu o ressurgimento de militâncias de direita e extrema direita que têm grande *performance* nas redes sociais e, também têm demonstrado capacidade de ocupar as ruas. No contraponto às aspirações classistas, universais e solidárias, são exaltados valores como o empreendedorismo e a meritocracia como caminho natural para o sucesso profissional. O presidente do Sindicato dos Metalúrgicos, Moisés Selerges, definiu o período pós-pandemia, como o período da “Retomada” para o Sindicato, reforçada pela vitória do presidente Lula nas eleições de 2022 e pela da nova direção do Sindicato, eleita em 2023 em

¹⁹ Segundo o autor: “A destruição do Sindicato dos controladores de tráfego aéreo por Ronald Reagan, em 1981, e vitória de Margaret Thatcher sobre o sindicato dos mineiros, em 1984, constituem pontos de viragem dramáticos e simbolicamente importantes” (Streeck, 2013, p.).

um ambiente de extrema polarização e de muitas dificuldades para os trabalhadores apesar dos resultados das eleições²⁰.

O Departamento de Formação tomou a iniciativa, em 2023, de realizar uma pesquisa com toda a Direção Plena, recém-empossada, sobre quais seriam os principais desafios para a categoria e como a formação poderia auxiliar nesse processo. A partir daí, a ideia era estruturar um plano de formação de longa duração, de dois anos²¹. Como exemplo, os principais desafios apontados por 58 respondentes da pesquisa foi a disseminação das *fake news* pelas redes sociais no cotidiano da fábrica, seguido pelo processo de despolitização da categoria, apontado por 43 respondentes. Esses dois apontamentos, segundo os representantes, são obstáculos para se falar sobre os problemas da fábrica e sobre o sindicato com os trabalhadores.

Com as informações propiciadas pela pesquisa, foram indicados como eixos para a formação: a retomada e o significado da organização no local de trabalho; o papel dos CSEs como eixo norteador do projeto de formação. Nesse sentido, deveriam ser tratadas as dimensões política; cultural; ação sindical e transformações no mundo do trabalho; sindicato e sociedade; sindicato e meio ambiente.

O que queremos ressaltar ao mencionar a realização da pesquisa é a permanente busca do SMABC, que trabalha para que a sua política de formação sindical não se perca e não se distancie das demandas organizativas apontadas pelos seus próprios dirigentes, continuando em permanente diálogo com os trabalhadores da base e, dessa forma, procurando se ajustar e se reinventar, assim como acontece com própria ação sindical.

Considerações finais

Durante mais de cinco meses, os metalúrgicos do ABC debateram a necessidade de avançar na organização sindical, enraizando a representação sindical no local de trabalho e avançando nas experiências das Comissões de Fábrica. No II Congresso da categoria, em 1996, foi aprovada, depois de longos debates, a criação dos Comitês Sindicais de Empresas (CSEs), que passaram a ser implementados a partir de 1999. Os CSEs, segundo o ex-presidente do

²⁰ “Retomada essa que significa em sentido mais amplo a retomada do contato direto com o governo federal, do diálogo direto com a classe trabalhadora, das políticas industriais para a região, da participação popular” (Moisés Selerges no editorial da Tribuna Metalúrgica, 2023).

²¹ Dos 155 representantes dos Comitês Sindicais de Empresas (CSEs), eleitos para o triênio 2023-2026, que constitui a Direção Plena, 125 responderam ao questionário. A pesquisa e a proposta de curso resultante foram analisadas por Cappucci *et. al.* (2025, p. 8-13), sob a perspectiva da pedagogia libertadora de Paulo Freire, partindo da psicologia social na sua vertente crítica e da experiência do movimento sindical.

Sindicato, Luiz Marinho, “foram a terceira revolução do novo sindicalismo”²², ao romper com o modelo de representação corporativo e ao aprofundar a democracia sindical, na medida que todos os representantes dos CSEs eleitos no local de trabalho tornavam-se automaticamente membros da Direção Plena do Sindicato, superando o modelo corporativo que limitava por lei a direção a 21 membros. Dessa forma, o sindicato passava a estar mais presente no cotidiano da fábrica procurando resolver os problemas que se apresentavam de forma mais rápida e fortalecendo os vínculos do Sindicato com a sua base, que passava a conviver com o seu representante sindical de forma permanente.

Não foi por acaso, que no III Congresso da categoria, em 1999, a formação sindical ganhou destaque diante da enorme tarefa de preparar os membros dos CSEs a assumirem o desafio de implantar e consolidar o novo “modelo sindical dos metalúrgicos do ABC”. A estruturação e a valorização de uma política de formação pelos metalúrgicos do ABC estão intrinsicamente ligadas ao seu projeto político-sindical de responder aos desafios colocados para os trabalhadores em diferentes conjunturas, em paralelo com a renovação dos seus quadros sindicais.

Mesmo em face às mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho, passados mais de 20 anos do III Congresso de 1999 que definiu os eixos da formação sindical, os metalúrgicos do ABC mostraram capacidade de combinar organização no local de trabalho, negociação, articulação internacional e capacitação e estruturação de programas de formação sindical para enfrentar as dificuldades impostas pelo capitalismo neoliberal.

O modelo sindical dos metalúrgicos do ABC superou historicamente as barreiras impostas pelo modelo sindical corporativista ao fincar suas bandeiras no interior das fábricas, primeiro com as Comissões de Fábrica e, depois, a partir de 1999, com a implementação dos Comitês Sindicais de Empresas, que são eleitos nos seus locais de trabalho, reafirmando o princípio democrático: quem não for eleito no seu local de trabalho, não poderá pertencer à direção do sindicato. É esse compromisso com o enraizamento na base e um projeto de transformação que aponta para a renovação e aprimoramento da ação sindical que dá sentido à longa trajetória da formação sindical dos metalúrgicos do ABC.

²² Para mais informações, consulte a entrevista com Luiz Marinh em: <https://smabc.org.br/comites-sindicais-de-empresa-a-3-revolucao-do-novo-sindicalismo>. Acesso em: 19 mar. 2026. Luiz Marinho foi presidente do Sindicato no período 1996 a 2003.

REFERÊNCIAS

- ARRUDA, L. R. **Do local ao global: o processo de reestruturação da Volkswagen/Anchieta em 2001-2006**. 2010. 179 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2010.
- BARBOSA, M. dos S. **Sindicalismo em tempo de crise: a experiência na Volkswagen do Brasil**. Santo André: Alpharrabio Edições, 2003.
- BEZERRA, A.; BRANDÃO, C. R. (org.) **A questão política da educação popular**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1980
- BLASS, L. M. S. **De volta ao futuro: o discurso empresarial e sindical no fim da Autolatina**. São Paulo: EDUC, 2001.
- CAPUCCI, C. C.; OLIVEIRA, F. de; FARABOTTI, L. R. Em tempos de intensas disputas neoliberais no campo das subjetividades, poderia a formação sindical se configurar como um dos campos de batalha? **Revista Ciências do Trabalho**, São Paulo, n. 28, nov. 2025. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/495>. Acesso em: 14 mar. 2026.
- CHAUÍ, M. Neoliberalismo: a nova forma de totalitarismo. **A Terra é Redonda**, São Paulo, 6 out. 2019. Disponível em: <https://aterraeredonda.com.br/neoliberalismo-a-nova-forma-do-totalitarismo>. Acesso em: 14 mar. 2026.
- CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES [CUT]. **Leia a íntegra do discurso histórico de Lula em São Bernardo**. 07 abr. 2018. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/leia-a-integra-do-discurso-historico-de-lula-em-sao-bernardo-20e3>. Acesso em: 18 mar. 2026.
- COSTA, H. da. Globalização neoliberal e resistência sindical: a experiência dos metalúrgicos do ABC. In: RODRIGUES, I. J.; RAMALHO, J. R.; LIMA, J. C. (org.). **Trabalho e sindicalismo: reflexões a partir do contexto pandêmico**. São Paulo: Annablume, 2022.
- FONTES, P.; POMAR, V. Lugares de memórias dos trabalhadores #68: Instituto Cajamar-Cajamar (SP). **Laboratório de Estudos de História dos Mundos do Trabalho (LEHMT)**, Rio de Janeiro, 25 fev. 2021. Disponível em: <https://lehmt.org/lugares-de-memoria-dos-trabalhadores-68-instituto-cajamar-cajamar-sp-valter-pomar-e-paulo-fontes/>. Acesso em: 15 mar. 2026.
- FRENCH, J. D. **Lula e a política da astúcia: de metalúrgico a presidente do Brasil**. São Paulo: Expressão Popular/Fundação Perseu Abramo, 2024.
- FREIRE, A. M. A. **Uma História de Vida**. São Paulo: Paz e Terra, 2017, p.378.
- GABAN, S. **Saber mais, para lutar melhor: concepção e prática da formação sindical no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista e as novas estratégias sindicais no período de**

1999-2009. 2011. 196 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

HUMPHREY, J. **Controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira**. Petrópolis: Vozes/Cebrap, 1982.

JUNIOR, F. A. Reflexões sobre formação sindical no Brasil. **Revista Ciências do Trabalho**, São Paulo, n. 28, nov. 2025. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/513>. Acesso em: 18 mar. 2026.

LEITE, M. P. **Trabalho e sociedade em transformação**: mudanças produtivas e atores sociais. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003.

MACEDO, F B. **A Greve de 1980**: Redes sociais e mobilização coletiva dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo. 2010. Dissertação (Mestrado em História Social) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

MAGALHÃES, E. R. **Organização Internacional dos Trabalhadores Metalúrgicos na Mercedes-Benz do Brasil**: perspectiva de contra hegemonia local-global. 2013. 150 f. Dissertação (Mestrado em Relações Internacionais) – Programa San Tiago Dantas UNESP/UNICAMP/PUC-SP, São Paulo, 2013.

MANFREDI, S. M. **Educação Sindical entre o Conformismo e a Crítica**. São Paulo: Edições Loyola, 1986.

MARTINS, H. H. T. de S. **Igreja e movimento operário no ABC 1954-1975**. São Paulo: Hucitec; São Caetano do Sul: Prefeitura de São Caetano do Sul, 1994.

NASCIMENTO, C.; RODRIGUES, I. J.; SANTOS, J. M. P.; CASTRO, M. S. P. de; SILVA, S. O. C. (org.). **A geração que criou a CUT**: a história contada por quem a faz. São Paulo: Annablume, 2023.

NASCIMENTO, C.; RODRIGUES, I. J.; SANTOS, J. M. P.; CASTRO, M. S. P. de; SILVA, S. O. C. (org.). **As origens do novo sindicalismo e o surgimento da Central Única dos Trabalhadores**: trabalho, sindicalismo e política nas décadas de 1970-1980 na visão dos atores sociais (Projeto CNPq). [S. l.: s. n.], 2021. Relatório de pesquisa.

NEGRO, A. L. **Linhas de montagem**. São Paulo: Fapesp/Boitempo, 2004.

PARANHOS, K. R. Educação Sindical em São Bernardo nos anos setenta e oitenta. **Revista de Sociologia e Política**, São Paulo, n. 13, p. 153-174, 1999. DOI: 10.1590/S0104-44781999000200012.

RAINHO, L. F. **Os peões do grande ABC**: estudo sobre as condições de vida e consciência de classe de operário metalúrgico (sem especialização e semi-especializado) ligado à indústria automobilística. Petrópolis: Editora Vozes, 1980.

RODRIGUES, I. J. As comissões de empresa e o movimento sindical. In: BOITO JR., A. *et al* (org.). **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

RODRIGUES, I. J. **Sindicalismo e política**: a trajetória da CUT. São Paulo: Scritta, 1997.

RODRIGUES, I. J. A trajetória do Novo Sindicalismo. *In*: RODRIGUES, I. J. (org.). **O Novo Sindicalismo**: 20 anos depois. Petrópolis: EDUC/Editora Vozes/Unitrabalho, 1999.

RODRIGUES, I. J. (coord.). **Sindicalismo e pandemia**. Grupo de pesquisa, trabalho, sindicalismo e sociedade (CNPq). São Paulo, 2021. Relatório de pesquisa não publicado.

RODRIGUES, I. J.; RAMALHO, J. R.; LIMA, J. C. (org.). **Trabalho e sindicalismo**: reflexões a partir do contexto pandêmico. São Paulo: Annablume, 2022.

RODRIGUES, I. J. (coord.). **A condição operária revisitada**: os trabalhadores da indústria automotiva paulista no início do século XXI (Projeto CNPq). São Paulo, 2025. Relatório de pesquisa não publicado.

SENNETT, R. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro/São Paulo: Editora Record, 2006.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. **Comitês Sindicais de Empresa**: a 3ª revolução do novo sindicalismo. 2016. Disponível em: <https://smabc.org.br/comites-sindicais-de-empresa-a-3-revolucao-do-novo-sindicalismo/>. Acesso em: 23 mar. 2026.

STREECK, W. **Tempo comprado**: a crise adiada do capitalismo democrático. Lisboa: Actual Editora, 2013.

CRediT Author Statement

- ☐ **Reconhecimentos:** Não.
 - ☐ **Financiamento:** Não houve financiamento.
 - ☐ **Conflitos de interesse:** Não houve conflitos de interesse.
 - ☐ **Aprovação ética:** Não precisou.
 - ☐ **Disponibilidade de dados e material:** Não.
 - ☐ **Contribuições dos autores:** Ambos os autores contribuíram igualmente para a obra.
-

Processamento e editoração: Editora Ibero-Americana de Educação
Revisão, formatação, normalização e tradução

