

**UMA CATEGORIA EM TRANSFORMAÇÃO: MUDANÇAS E PERMANÊNCIAS
ENTRE GERAÇÕES DE METALÚRGICOS DO ABC**

***UNA CATEGORÍA EN TRANSFORMACIÓN: CAMBIOS Y PERMANENCIAS ENTRE
GENERACIONES DE TRABAJADORES METALÚRGICOS DEL ABC***

***A CATEGORY IN TRANSFORMATION: CHANGES AND CONTINUITIES ACROSS
GENERATIONS OF METALWORKERS IN THE ABC REGION***



Aline Suelen PIRES¹
e-mail: alinepires@ufscar.br



Carla Regina Mota Alonso DIÉGUEZ²
e-mail: carladiiguez@gmail.com

Como referenciar este artigo:

PIRES, Aline Suelen; DIÉGUEZ, Carla Regina Mota Alonso. Uma categoria em transformação: mudanças e permanências entre gerações de metalúrgicos do ABC. **Estudos de Sociologia**, Araraquara, v. 31, n. esp. 1, e026004, 2026. e-ISSN: 1982-4718. DOI: 10.52780/res.v31iesp.1.21105.



| Submetido em: 16/04/2026
| Revisões requeridas em: 28/04/2026
| Aprovado em: 15/05/2026
| Publicado em: 27/07/2026

Editora: Profa. Dra. Maria Chaves Jardim

¹ Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), São Carlos – São Paulo (SP) – Brasil. Docente do Departamento de Sociologia e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia (PPGS) da UFSCar. Docente Departamento de Sociologia e PPGS UFSCar.

² Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (FESPSP), São Paulo – São Paulo (SP) – Brasil. Docente convidada na Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (FESPSP). Docente convidada FESPSP.

RESUMO: O artigo analisa as transformações geracionais entre trabalhadores metalúrgicos do ABC Paulista, a partir de entrevistas, *survey* e observação em montadoras automotivas. Inspirado na literatura clássica sobre o tema, identifica quatro gerações — fundadora, das greves, da reestruturação produtiva e “4.0” —, delimitadas por experiências históricas e trajetórias de socialização no trabalho. O foco de análise recai sobre a geração da reestruturação produtiva, cerne da pesquisa qualitativa, marcada por tensões entre heranças do modelo fordista e mudanças recentes na cultura do trabalho. A análise evidencia a coexistência de permanências e rupturas, com destaque para a perda de centralidade simbólica da condição operária, a crescente individualização e as dificuldades de engajamento coletivo. Ao mesmo tempo, o emprego industrial mantém relevância relativa em um contexto de precarização mais ampla. Por fim, problematiza-se a noção de uma “geração 4.0”, ressaltando sua heterogeneidade e apontando desafios para a ação sindical e futuras pesquisas.

PALAVRAS-CHAVE: Gerações. Trabalho industrial. Metalúrgicos do ABC. Reestruturação produtiva. Cultura do trabalho.

RESUMEN: El artículo analiza las transformaciones generacionales entre los trabajadores metalúrgicos del ABC paulista, a partir de entrevistas, encuestas y observación en plantas automotrices. Inspirado en la literatura clásica sobre el tema, identifica cuatro generaciones —fundadora, de las huelgas, de la reestructuración productiva y “4.0”—, delimitadas por experiencias históricas y trayectorias de socialización en el trabajo. El foco del análisis recae en la generación de la reestructuración productiva, núcleo de la investigación cualitativa, marcada por tensiones entre las herencias del modelo fordista y los cambios recientes en la cultura del trabajo. El análisis evidencia la coexistencia de permanencias y rupturas, destacando la pérdida de centralidad simbólica de la condición obrera, la creciente individualización y las dificultades de involucramiento colectivo. Al mismo tiempo, el empleo industrial mantiene relevancia relativa en un contexto de precarización más amplio. Por último, se problematiza la noción de una “generación 4.0”, resaltando su heterogeneidad y señalando desafíos para la acción sindical y futuras investigaciones.

PALABRAS CLAVE: Generaciones. Trabajo industrial. Trabajadores metalúrgicos del ABC Paulista. Reestructuración productiva. Cultura del trabajo.

ABSTRACT: The article analyses generational transformations among metalworkers in the ABC region of São Paulo, based on interviews, survey data, and observations conducted in automotive factories. Drawing on the classical literature on the subject, the article identifies four generations—foundational, strike-era, productive restructuring, and “4.0”—which are defined by their distinct historical experiences and workplace socialization trajectories. The analysis focuses on the productive restructuring generation, which constitutes the core of the qualitative research and is characterized by tensions between the legacies of the Fordist model and recent changes in work culture. The findings emphasize the coexistence of both continuities and ruptures, notably the loss of the symbolic centrality of the working-class condition, growing individualization, and challenges in promoting collective engagement. At the same time, industrial employment remains relatively relevant within a broader context of precarization. Finally, the article problematizes the notion of a “4.0 generation,” emphasizing its heterogeneity and highlighting the challenges for trade union action and future research.

KEYWORDS: Generations. Industrial work. Metalworkers in the ABC Paulista region. Productive restructuring. Culture of work.

Introdução

A pesquisa realizada por Beaud e Pialoux na fábrica da Peugeot na França, entre os anos 1980 e 1990, e que deu origem ao famoso livro *Retorno à condição operária* (Beaud e Pialoux, 2009), inspirou diversos estudos posteriores interessados em analisar as dinâmicas geracionais no trabalho em cenários de transformação. Em particular, a obra se tornou uma referência necessária para pesquisadores e pesquisadoras que, no Brasil, buscavam compreender, entre o final dos anos 1990 e o início dos anos 2000, os impactos da reestruturação produtiva e das políticas neoliberais sobre o trabalho industrial. No país, algumas análises se voltaram aos trabalhadores metalúrgicos do ABC Paulista, por seu protagonismo, seu histórico combativo e sua centralidade para reflexões sobre uma “condição operária” e como referência máxima de trabalho formal, protegido e com direitos.

Aquelas pesquisas sobre o ABC abordavam, ao menos, duas gerações: uma primeira formada por “veteranos” ou trabalhadores mais experientes, forjados nas lutas e greves da passagem dos anos 1970 para os anos 1980, que culminaram na criação da CUT (Central Única dos Trabalhadores) e do PT (Partido dos Trabalhadores); a segunda, pelos então “jovens”, que ingressavam nas fábricas no contexto dos anos 1990 e início dos anos 2000, fortemente impactada pela reestruturação produtiva. Hoje, cerca de 25 anos depois de algumas dessas pesquisas, retornamos ao ABC e nos deparamos com outra realidade: aqueles jovens de então constituíram uma geração de trabalhadores experientes, que atravessou turbulências provocadas por transformações drásticas em termos tecnológicos, de gestão e nos modos de atuação sindical. Contudo, novos trabalhadores continuam chegando, inserindo-se no trabalho na indústria 4.0 e em um contexto de crise ainda mais aguda do trabalho formal e saturado de apologias ao empreendedorismo e de apelos ao individualismo, configurando uma possível nova geração³.

A proposta deste artigo é discutir as mudanças geracionais percebidas no trabalho industrial no contexto atual. Buscaremos abordar as transformações nas condutas, práticas e valores de trabalhadores de diferentes gerações, considerando as transformações em curso na cultura do trabalho (Lima, 2024). Nosso foco serão trabalhadores metalúrgicos, em especial aqueles das três grandes montadoras do setor automotivo do ABC Paulista, situadas em São Bernardo do Campo (SP) — Mercedes-Benz, Volkswagen e Scania. No interior do setor metalúrgico local, os trabalhadores das montadoras formaram o que podemos considerar uma

³ Consultar artigo de Rodrigues e Lima (2026), que compõe esse dossiê, para uma caracterização mais detalhada desse conjunto de trabalhadores.

espécie de “primeiro escalão” dentre aqueles atuantes no ABC Paulista, considerados, de forma geral, como a elite operária da classe trabalhadora brasileira.

Os dados aqui analisados resultaram, em primeiro lugar, de cerca de 30 entrevistas em profundidade realizadas com dirigentes sindicais e lideranças metalúrgicas das três montadoras remanescentes no ABC, notadamente sindicalistas e representantes dos CSEs (Comitês Sindicais de Empresas), além de informações obtidas a partir de um questionário (*survey*) aplicado em 906 trabalhadores da base⁴ e observações realizadas nessas fábricas⁵. A proposta é dialogar de forma direta com estudos anteriores, como Tomizaki (2005), Rodrigues (2009a, 2009b) Rodrigues e Martins (2005), Martins (2001), Corrochano (2001), Santos (2008) e Araújo (2015).

Na próxima seção, buscaremos mapear as distintas gerações, situando-as nos diferentes momentos históricos em que se estabeleceram, e elucidar em que termos abordaremos a noção de “geração” neste artigo. Na seção seguinte, analisaremos aquela que nomeamos *geração da reestruturação produtiva*, abordando seu perfil atual, bem como mudanças e permanências em relação à sua caracterização nas pesquisas anteriores, nas quais figuravam como “jovens operários”. A última seção, que antecede as considerações finais, será dedicada às percepções dessa geração em relação aos trabalhadores que chegaram e chegam às fábricas em um contexto mais recente. Também analisaremos alguns atributos dessa nova *geração 4.0*.

As gerações no setor metalúrgico do ABC

Os estudos sociológicos envolvendo a questão geracional encontram em Karl Mannheim uma referência fundamental. Ao apresentar uma proposta de superação da oposição entre objetivismo e subjetivismo (Weller, 2010), o autor reitera que geração não é um grupo concreto. O fato de um conjunto de pessoas ter nascido em um mesmo período não implica, necessariamente, a adoção de comportamentos semelhantes, ainda que possam compartilhar determinadas experiências ou presenciar acontecimentos comuns. O autor desdobra a noção de geração em outras categorias — posição, conexão e unidade geracional —, evidenciando as diferentes possibilidades que emergem quando se considera, de um lado, o pertencimento a uma mesma faixa etária e a vivência em um determinado contexto histórico e social e, de outro, o

⁴ Entre os respondentes, quase 98% são sindicalizados. Embora não tenha havido uma preferência por sindicalizados, o *survey* foi divulgado pelos meios sindicais, o que, certamente, impacta nos resultados.

⁵ Os dados resultam, sobretudo, da pesquisa “A condição operária revisitada: os trabalhadores da indústria automotiva paulista no início do século XXI”, coordenada pelo Prof. Iram Jácome Rodrigues e financiada pelo CNPq (processo 407953/2021-3).

surgimento de orientações e comportamentos semelhantes ou de vínculos efetivos (Mannheim, 1982).

Partindo dessa concepção mais abrangente, é importante destacar que não pretendemos, no escopo deste artigo, desenvolver uma reflexão aprofundada sobre a questão geracional, mas mobilizar a noção de geração como categoria operacional para compreendermos as mudanças observadas na realidade analisada. Entendemos que a faixa etária ajuda a delimitar uma geração, mas, ao mesmo tempo, este conceito não se resume apenas ao fator biológico, e, portanto, utilizamos outras variáveis para caracterizar as gerações aqui apresentadas. Os dados obtidos por meio do questionário aplicado (*survey*) indicam que a variável “tempo de empresa” pode ser um marcador importante para a delimitação das gerações. A análise feita em pesquisas anteriores com esses agentes (Rodrigues, 2009a; Rodrigues, 2009b; Rodrigues e Martins, 2005; Tomizaki, 2007) mostra que as trajetórias similares dos trabalhadores, em conjunto com as experiências coletivas vividas no cotidiano do trabalho, podem conformar uma geração que independe da faixa etária, pois o que a caracteriza são as vivências e os entendimentos que os contextos de trabalho, econômico e social informam a esses trabalhadores e que condicionam de forma significativa suas escolhas individuais (Morel; Pessanha, 1991; Mannheim, 1982; Tomizaki, 2007). Ainda é importante considerar que outros marcadores sociais — como classe, raça, gênero e território — também se combinam na configuração das experiências e percepções.

Para as finalidades aqui explicitadas, foram identificadas quatro gerações entre os metalúrgicos do ABC, que foram delimitadas tendo por base dados das pesquisas anteriores e evidências obtidas em nossa própria pesquisa. Para cada uma das gerações atribuímos uma nomenclatura baseada nas “experiências que podem ser consideradas fundadoras da formação de suas identidades como trabalhadores” (Tomizaki, 2007, p. 42).

A primeira foi identificada como *geração fundadora*, formada por trabalhadores que ingressaram na categoria a partir de 1956 — ano em que novas indústrias automobilísticas chegaram à região do ABC⁶ — e caracterizada por Leôncio Martins Rodrigues em *Industrialização e Atitudes Operárias* (2009a). Essa geração era formada, predominantemente, por trabalhadores migrantes do interior de São Paulo — muitos com experiência prévia na agricultura —, com baixa escolaridade, sem formação técnica, cujo aprendizado do ofício

⁶ Bicev (2019) aponta que a General Motors já estava presente no ABC desde 1927, mas os incentivos dados por Juscelino Kubitschek à nacionalização da produção automobilística trouxeram novas fábricas para a região: Mercedes-Benz (1956), Volkswagen Anchieta (1957), Scania (1962), Toyota (1962), Ford (1967).

ocorria no cotidiano do trabalho. Marcada por baixa sindicalização e baixa politização, essa geração quase não consumia bens culturais (rádio, televisão, cinema, jornais). Para Rodrigues (2009a), esses trabalhadores ainda não estavam incorporados à sociedade urbana capitalista, com comportamentos próximos de grupos comunitários. Sua vida girava em torno da casa, da família e do bairro. Em relação às esposas, preferiam que não trabalhassem, ficando em casa para cuidar dos filhos, não apenas para reduzir despesas, mas por entenderem que “lugar de mulher é em casa”. Conforme o autor, apesar destes trabalhadores ainda não estarem incorporados à dinâmica urbana, representariam o início daquilo que, a partir da segunda geração, se configuraria como “metalúrgicos do ABC”. A perspectiva de ascensão social aparece como um elemento estruturante de suas trajetórias, motivando a migração e a inserção no trabalho industrial.

A segunda geração foi nomeada *geração das greves*, muito associada ao Novo Sindicalismo. Os trabalhadores que a compõem ingressaram nas fábricas na metade da década de 1970 e vivenciaram o período de greves, iniciado em 1978, possuindo uma escolaridade superior em relação aos trabalhadores da geração fundadora.

Porém, ao lado desses trabalhadores de baixa escolaridade, surgiu uma camada de operários fabris com nível educacional relativamente alto, com oito ou mais anos de educação formal. Esse foi um dos aspectos em que se deu uma das mais importantes mudanças no interior das classes trabalhadoras brasileiras: a existência de parcelas do proletariado fabril com níveis de instrução baixíssimos (que, em países mais desenvolvidos, tornariam praticamente inexequível sua absorção no parque industrial) ao lado de trabalhadores com oito ou doze anos de escolaridade (Rodrigues, 2009b, p. 103, grifos do autor).

Foi nesta geração que se conformou a imagem dos metalúrgicos do ABC como categoria altamente sindicalizada e politizada, que viria a liderar as lutas sindicais e políticas a partir da década de 1980, contribuindo para a formação do PT, da CUT e para a construção do principal líder sindical do Brasil, que, anos depois, se tornaria Presidente da República. Trata-se, sobretudo, de trabalhadores migrantes, de origem rural, que constituíram a primeira geração de operários em suas famílias, com trajetórias marcadas pelo trabalho desde a infância. Eram trabalhadores com qualificação média ou semiespecializada, tendo ocupado, principalmente, postos manuais de trabalho, com passagens por outros setores e por empresas metalúrgicas de menor porte antes de ingressarem nas montadoras. A inserção no setor automobilístico representou uma melhoria das condições de vida, associada ao acesso a direitos trabalhistas e a salários relativamente elevados, considerando-se a média da indústria nacional.

Esse grupo, contudo, também vivenciou alta rotatividade no emprego, além de violência e humilhações por parte dos superiores, elementos mobilizadores da ação política. A identidade operária dessa geração foi fortemente associada a valores como disciplina, responsabilidade, esforço e orgulho do trabalho, atravessados por referências de masculinidade e virilidade ligadas à valorização da força física. Suas formas de sociabilidade extrapolavam o espaço fabril e se estruturavam também nos bairros operários do ABC, nas igrejas, no sindicato e em práticas cotidianas como o futebol, o consumo de bebidas alcoólicas e cigarro (Tomizaki, 2005).

A terceira geração é identificada como *geração da reestruturação produtiva*, e está presente nos estudos de Tomizaki (2007) e Rodrigues e Martins (2005), compondo o segmento mais jovem pesquisado pelos autores. Formada predominantemente por nascidos no estado de São Paulo, entrou em cena, sobretudo, na década de 1990, no contexto da reestruturação produtiva, marcada pelo enxugamento da produção, redução do contingente de mão de obra, implantação de novos processos de trabalho e aumento da automação. A escolaridade dos trabalhadores desta geração é superior à da geração anterior, com, no mínimo, ensino médio completo. “Estudar, portanto, faz parte de uma estratégia definida pelos jovens e seus pais com vistas ao futuro, afirmando a crença na educação como um instrumento de mobilidade social” (Rodrigues; Martins, 2005, p. 238).

É um grupo que possui qualificação técnica, com formação, sobretudo, pelo SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) (Rodrigues; Martins, 2005). A chegada desse grupo considerado mais escolarizado e preparado produziu uma sensação de envelhecimento no trabalho para os membros da geração anterior, que reivindicavam o reconhecimento de seus saberes práticos e de suas conquistas materiais e simbólicas (Tomizaki, 2005). Segundo Rodrigues e Martins (2005), apesar de reconhecerem a importância do sindicato para a identidade operária, não havia, no contexto daquela pesquisa, uma identificação tão estreita dessa geração (da reestruturação produtiva) com a militância como a que marcou a geração que se envolveu nas lutas do final dos anos 1970 e parte dos anos 1980.

Suas trajetórias foram marcadas por maior instabilidade e por expectativas diferenciadas em relação ao trabalho nas montadoras. Nesse contexto, a inserção no setor deixou de representar, de forma tão evidente quanto para a geração anterior, uma promessa de estabilidade e ascensão social. Contudo, as pesquisas realizadas por Rodrigues e Martins (2005) e Tomizaki (2007), bem como os dados obtidos em nossa pesquisa, evidenciam que há um certo valor simbólico relacionado ao trabalho nas montadoras do ABC que está presente em todas as gerações.

Por fim, temos a *geração 4.0*, identificada por meio dos dados de nossa pesquisa. Os trabalhadores que a compõem ingressaram nas montadoras a partir da década de 2010, em um contexto em que o processo de automação das linhas de produção tornou-se irreversível. É marcada pela incorporação de novas tecnologias no ambiente produtivo — em especial aquelas associadas à chamada indústria 4.0⁷. É uma geração conectada, em que a comunicação é realizada predominantemente de forma digital, de modo que as redes sociais virtuais constituem importante espaço de socialização desse grupo. É ainda a geração que enfrentou de forma mais concreta os impactos da pandemia de covid-19. É composta de trabalhadores escolarizados, porém, nesse aspecto, sem modificações significativas em relação à geração anterior.

Após essas delimitações iniciais, voltamo-nos à análise das características e experiências da chamada *geração da reestruturação produtiva*, “núcleo duro” de nossas entrevistas em profundidade.

A geração da reestruturação produtiva

É possível dizer que o conjunto de trabalhadores que participou da etapa das entrevistas qualitativas de nossa pesquisa corresponde, de forma aproximada, à *geração da reestruturação produtiva*. São trabalhadores que possuem mais de 15 anos de empresa e se concentram na faixa dos 40 aos 55 anos de idade, embora, como ressaltamos, as gerações não sejam aqui definidas meramente com base em critérios etários⁸.

Este grupo corresponderia, também de maneira aproximada, ao segmento mais jovem identificado por Tomizaki (2005) em estudo realizado na Mercedes-Benz no início dos anos 2000 e aos trabalhadores jovens perfilados por Rodrigues e Martins (2005) em pesquisa realizada nas quatro principais montadoras do ABC em 2003. Como apontamos, esse grupo ingressou no mercado de trabalho quando as transformações produzidas pela reestruturação produtiva já estavam em curso, isto é, a partir de meados da década de 1990. Em 2003, esses jovens operários eram predominantemente do sexo masculino (96%), se autoidentificavam majoritariamente como brancos (79%) — pretos e pardos correspondendo aos 21% restantes —, eram, em maioria, católicos (66%), sendo 13% sem religião (Rodrigues; Martins, 2005).

⁷ A chamada “indústria 4.0” refere-se à incorporação de tecnologias digitais avançadas nos processos produtivos, incluindo diversos recursos relacionados à internet das coisas, *big data*, robótica, inteligência artificial, entre outros (Schwab, 2016).

⁸ Inclusive, parte significativa daqueles que têm menos de 15 anos de empresa também estão compreendidos nessa mesma faixa etária.

Essa geração é composta majoritariamente por indivíduos nascidos na capital ou na própria região do ABC, em grande parte filhos de migrantes e de metalúrgicos, cujas trajetórias familiares foram marcadas por processos de mobilidade social ascendente. Há, contudo, entre nossos entrevistados, migrantes que são os primeiros metalúrgicos em suas famílias. Trata-se, em geral, de um grupo que sofreu forte influência familiar para a entrada na fábrica, com percursos escolares mais regulares e prolongados, sendo regra geral a passagem pelo SENAI, como exemplifica o trecho abaixo:

[...] nascido aqui no ABC, moro em Santo André. Quando você nasce no ABC, geralmente, os pais falam assim: “Você vai fazer SENAI para entrar em alguma empresa, em alguma indústria”. E foi. Quando eu fiz 14 anos, prestei o SENAI de Santo André (Mauro⁹, 49 anos).

Se pesquisas anteriores (Rodrigues; Martins, 2005; Tomizaki, 2005) já apontavam uma forte tendência de que esses (então) jovens estivessem acessando o ensino superior, tal movimento se confirma nas trajetórias dos entrevistados desta pesquisa, muitos dos quais têm diplomas universitários. Esse nível relativamente elevado de escolarização não impediu, contudo, que a maioria iniciasse sua vida laboral ainda na adolescência. Antes de ingressarem no setor metalúrgico, muitos desses trabalhadores exerceram outras atividades ou realizaram diferentes “bicos”, com destaque para ocupações informais ou de subsistência — como venda ambulante, trabalho em feiras, oficinas mecânicas, além de funções como *office-boy* ou ajudantes na construção civil. Passagens por outras empresas do setor metalúrgico na região, antes das montadoras, marcam várias das trajetórias. Esse grupo de entrevistados apresenta um conjunto de características marcadas por continuidades e tensões em relação ao padrão sociocultural herdado. No que se refere aos projetos de vida, carreira e família, observam-se trajetórias ainda relativamente lineares, fortemente ancoradas no modelo de família nuclear e em valores associados à cultura fordista, o que é ilustrado pela fala a seguir:

Porque [...] a criação daquela época, você pensava em entrar em uma empresa, né? Ter um trabalho, ter um salário, construir ali uma família, adquirir uma casinha para morar, ter um carrinho para passear, para ir à praia. Esse era o desejo daquela época, o sonho. Eu acho que o desejo da juventude de hoje já não é mais esse (Álvaro, 49 anos, 32 anos de empresa).

Entre nossos entrevistados, contudo, chamou a atenção um considerável número de divórcios e pessoas em segunda ou terceira união e, nesse aspecto — bem como em outros a serem analisados —, é preciso considerar que o grupo é composto, essencialmente, por

⁹ Os nomes reais dos entrevistados foram substituídos por nomes fictícios neste artigo.

interlocutores militantes, atuantes sindical e politicamente¹⁰, o que, em geral, representa impactos para as organizações familiares. A despeito desse fato, a configuração observada indica a persistência de um horizonte normativo estável, ainda que tensionado por transformações contemporâneas. A identidade operária desse grupo ainda é profundamente marcada por uma transmissão intergeracional ou projeto de vida herdado, que vincula o destino profissional à trajetória familiar, como podemos observar no relato a seguir:

Meu pai trabalhou por 21 anos na Mercedes-Benz. Ele saiu em 1987, ele se aposentou e saiu da fábrica, mas, antes que ele saísse, ele conseguiu arrumar uma vaga para mim [...] Já tem 38 anos que eu sou um trabalhador na Mercedes-Benz. [...] Então, eu sou filho de operário, meu pai não foi um militante sindical ou partidário. Algumas recordações que eu tenho do meu pai, na época do final dos anos 70, 80 [...] quando ele chegava, por vezes, ele trazia um jornalzinho no bolso, que era a Tribuna Metalúrgica do sindicato, e, na hora da janta, ele sentava os filhos e lia a Tribuna (Milton, 58 anos, 38 anos de empresa).

As instâncias clássicas de socialização operária — notadamente a fábrica, a igreja (ainda que com menor importância do que para as gerações anteriores) e o bairro ou comunidade — permanecem relevantes na conformação das experiências e visões de mundo desses sujeitos. No campo religioso, predomina a herança católica familiar, mas atravessada por questionamentos e processos de secularização, ao lado de uma presença minoritária, porém crescente, de filiações evangélicas, que, segundo os relatos, são cada vez mais expressivas no “chão de fábrica” (representando cerca de 24% do total dos respondentes do questionário). No âmbito do lazer, práticas tradicionais como o futebol e o consumo de bebidas alcoólicas seguem presentes para esse grupo, ainda que, aparentemente, com menor centralidade que nas gerações pregressas, abrindo espaço para uma diversificação dos hábitos. Trata-se de uma geração situada em uma condição intermediária entre o analógico e o digital, o que implica dificuldades específicas de adaptação e pertencimento a esse espaço no que se refere aos aspectos tecnológico e comunicacional, com importantes implicações na relação com os mais jovens, como veremos adiante.

No plano das disposições culturais e políticas, destaca-se o esforço dessa geração em incorporar agendas identitárias e promover rupturas com padrões historicamente enraizados de machismo, racismo, homofobia e xenofobia, tanto em suas trajetórias individuais quanto nas pautas de militância. Esse movimento, contudo, convive com a percepção do envelhecimento

¹⁰ Para uma discussão mais ampla sobre as lideranças sindicais, consultar o artigo de Martins e Melo que compõe este dossiê.

do próprio movimento social, de suas agendas e de suas formas de comunicação, sugerindo um descompasso entre repertórios herdados e novas dinâmicas socioculturais.

Apesar de ainda avaliarem o trabalho na fábrica como um bom emprego, especialmente ao se considerar o salário, os direitos e as garantias, os entrevistados reconhecem perdas — concretas e simbólicas — associadas à condição operária, ocorridas nos últimos anos, tornando o emprego no setor metalúrgico menos atrativo do que foi no passado. Em termos simbólicos, trabalhar em grandes montadoras conferia a esses trabalhadores um *status* social em seu meio, como salienta um de nossos interlocutores: “O cara trabalhava na Volks, o vizinho apontava ‘aquele fulano ali trabalha na Volks e não sei o que’” (Laércio, 55 anos, 40 anos de empresa).

Essa dimensão também se faz sentir quando questionamos esses trabalhadores sobre o desejo de que seus filhos trabalhem na fábrica. Se, por um lado, boa parte dos interlocutores defendem essa ideia, reforçando a importância da transmissão de um legado e as positivities desse emprego — o que é reforçado pelos dados quantitativos que indicam que quase 72% desse grupo recomendaria esse trabalho a um filho, parente ou conhecido —, outra parte destaca as dificuldades do trabalho, as incertezas em relação ao futuro da indústria, bem como as possibilidades concretas de que os filhos acessem outras oportunidades no mercado de trabalho. Voltaremos a isso na próxima seção.

As perdas em termos da sociabilidade e da dimensão coletiva do trabalho e da vida na fábrica também são particularmente sentidas e verbalizadas. Enquanto as gerações anteriores construíam união a partir das opressões vivenciadas e das necessidades comuns, a realidade atual é descrita como mais individualizada, distanciada e competitiva. Nesse aspecto, as mudanças nos espaços e práticas de lazer e sociabilidade compartilhados, bem como a ascensão dos celulares e redes sociais virtuais, teriam resultado na fragilização dos vínculos coletivos, como demonstram os relatos abaixo, que se complementam:

No passado, eu acho que a fábrica, por necessidade, era mais unida. Por conta da pressão que tinha, da cobrança que existia, das condições de trabalho, da necessidade de avançar, tanto na questão salarial quanto fora da fábrica também, questão de moradia e tudo (Reginaldo, 46 anos, 31 anos de empresa).

Eu vejo que a relação era melhor no passado. [...] Tinha muitas atividades, muitos eventos que envolviam os trabalhadores. [...] Não sei se pelas tarefas do dia a dia das pessoas ou pela questão da virtualidade, hoje as coisas são um pouco distintas. Mas essa relação interpessoal eu vi que mudou muito, ela é uma relação mais distanciada, vamos dizer assim. [...] E eu vejo muito a questão da competitividade também (Cristian, 42 anos, 28 anos de empresa).

É interessante notar, a partir da pesquisa de Tomizaki (2005), que, com o envelhecimento dos trabalhadores, muitos dos discursos da *geração da reestruturação produtiva* passam a convergir com os discursos, ideias e preocupações da *geração das greves*. Em outras palavras, esse grupo passou a atribuir, de forma crítica aos trabalhadores mais jovens, características semelhantes àsquelas que, no passado, lhes eram imputadas. Destacam-se, nesse sentido, acusações relativas à falta de comprometimento e de engajamento, bem como ao desconhecimento — e consequente não reconhecimento — da história da categoria metalúrgica no ABC, da qual esses trabalhadores seriam herdeiros e beneficiários. Assim, a fixação dos trabalhadores mais jovens nos postos de trabalho e, sobretudo, a renovação das lideranças operárias aparecem como alguns dos principais desafios e preocupações para essa geração.

Por fim, antes de examinar propriamente as percepções que essa geração elabora sobre os trabalhadores que vêm ingressando nas fábricas nos últimos anos, é importante assinalar a existência de diferenças significativas nos discursos e nas representações no interior desse próprio grupo. Tais diferenças se manifestam especialmente entre os entrevistados mais jovens (na casa dos 30 anos ou no início dos 40) e aqueles que se aproximam ou já ultrapassaram os cinquenta anos, evidenciando clivagens internas relevantes. Nos discursos dos mais jovens desse conjunto, observam-se alinhamentos em termos de valores fundamentais com a geração anterior, mas também maior empatia e proximidade em relação a traços associados à geração subsequente. Entre os elementos que expressam essa clivagem, destaca-se a maior familiaridade e capacidade de utilização dos meios virtuais de comunicação, inclusive como ferramenta de atuação sindical.

Uma geração 4.0?

No caso dos metalúrgicos do ABC, [...] torna-se difícil saber qual será o comportamento dos jovens como herdeiros quando esses, de fato, assumirem o lugar de seus pais, seja na fábrica, no sindicato ou em suas famílias. Na realidade, a primeira questão que se coloca é se eles assumirão esses espaços, visto que até esse momento, a maioria deles considera estar "de passagem" pela condição de operário (Tomizaki, 2005, p. 264).

No trecho que adotamos como epígrafe desta seção, Tomizaki (2005) se refere à geração da reestruturação produtiva (como aqui classificamos), composta pelo segmento mais jovem de operários na ocasião de sua pesquisa. A seção anterior buscou, em alguma medida, responder aos questionamentos ali suscitados. Contudo, chama a atenção o fato de que aqueles jovens já

se percebiam como estando “de passagem” pela condição operária — percepção que também se manifesta de forma recorrente entre aqueles que aqui denominamos geração 4.0, segundo relatos de nossos entrevistados. Tal recorrência sugere que elementos frequentemente identificados como “novos” ou característicos da juventude contemporânea podem, na realidade, não constituir propriamente uma novidade.

O título desta seção é acompanhado por um ponto de interrogação porque, ao analisarmos os dados, levantamos o questionamento sobre, primeiramente, em que medida é possível falarmos em uma geração 4.0 e, principalmente, como delimitá-la. Mesmo reafirmando que apenas critérios etários não são capazes de definir esse grupo, sendo necessário combinar esse marcador com o tempo de empresa, há certa heterogeneidade percebida através dos dados que deve ser problematizada. Ao considerar outros marcos, estamos falando de um conjunto de trabalhadores que se inseriu nesse trabalho em um contexto pós-crise de 2008 e, portanto, de declínio econômico e queda na produção automotiva, e que tem vivenciado fortemente a incorporação de novas tecnologias no âmbito da indústria 4.0.

Buscaremos colocar em contraste, de um lado, os dados obtidos a partir da pesquisa qualitativa, que são os discursos da geração da reestruturação produtiva — foco de nossas entrevistas em profundidade — sobre essa geração mais recente e, de outro, os dados do *survey*, através dos quais podemos acessar, em alguma medida, o que os trabalhadores da geração 4.0 dizem sobre si. Sem desconsiderar que estamos mobilizando dados de diferentes naturezas, esboçamos algumas análises que poderão ser aprofundadas em futuras pesquisas.

Um primeiro elemento a ser considerado é a percepção de que o conjunto de trabalhadores que ingressam na fábrica no contexto mais recente, sobretudo aqueles mais jovens, não têm perspectiva de permanência no trabalho industrial, o qual se configuraria como um “trampolim” para outras atividades ou experiências. Ou seja, esse trabalho seria visto como situação transitória ou meio para alcançar outros objetivos ou projetos.

Vocês perceberão que o trabalhador hoje na montadora, ele já não tem mais a perspectiva de aposentadoria. O trabalho em uma montadora que no passado era o ápice do trabalho que você podia ter, era o melhor dos trabalhos, né? Hoje, o trabalho em montadora também é um trabalho de trampolim. [...] É ali onde o cara vai se estruturar para ter um outro tipo de carreira, normalmente em TI, alguma coisa do gênero. Então ele não sonha mais em permanecer na montadora como na minha época (Laércio, 55 anos, 40 anos de empresa).

Com toda certeza! Eles estão de passagem! Tanto é que, nas últimas contratações que foram feitas na Volkswagen, foram feitas 100 contratações, 50 foram embora. Aí você vai, olha o público, 20 anos, 19 anos... 20 anos, 23

anos, 24 anos, que nunca trabalhou na indústria, que não conhece qual é a importância da indústria, porque a existência da indústria, né? E tivemos que repor essas áreas. [...] Mesmo com os benefícios, com o transporte, alimentação, plano médico e tudo mais, eles preferem outra área... (César, 46 anos, 28 anos de empresa).

Os relatos acima são muito ilustrativos daquilo que ouvimos nas entrevistas. Segundo os interlocutores, é muito comum que os mais jovens optem por deixar a fábrica com pouco tempo de casa, após terem feito um “pé-de-meia” e, sobretudo, quando surge a oportunidade de obter uma indenização financeira como parte de um PDV (Programa de Demissão Voluntária), como demonstra a fala de Reginaldo (46 anos, 31 anos de empresa): “alguns nem fazem o estágio, acabou o curso [do SENAI] e eles vão embora; outros ainda fazem o estágio, efetiva, depois de um tempo pega o PDV e vai embora”.

Os dados quantitativos apontam, contudo, que essa percepção geral deve ser nuançada. Entre os respondentes do questionário, chama a atenção o fato de que parte significativa dos mais jovens tem como perspectiva permanecer. Quando perguntados sobre o que pensam do trabalho no futuro, entre aqueles com até 15 anos de empresa, 75% pretendem se aposentar na fábrica, inclusive aqueles que possuem até 30 anos de idade. Claro que, quando observadas as faixas de tempo na empresa, quanto mais tempo estes trabalhadores estão na fábrica, maior é a tendência quererem permanecer nela. Nesse sentido, também parece plausível afirmar que as falas referentes à efemeridade dos trabalhadores nos postos de trabalho remetem a processos, de fato, mais recentes e a trabalhadores muito jovens, os quais, inclusive, são muito minoritários no *survey*, sugerindo a necessidade de compreender melhor qual é o perfil dos jovens que, de fato, permanecem e qual o perfil dos jovens que deixam rapidamente essas empresas.

O fato de mais de 40% dos trabalhadores respondentes do *survey* estarem nas montadoras há mais de 16 anos e metade deles terem iniciado os seus processos de socialização no trabalho no setor industrial sugere que a fábrica é vista, por conta da própria transmissão geracional (Tomizaki, 2010), como o espaço natural para o início da vida laboral e, talvez, o único possível. Rodrigues; Martins (2005, p. 239) já apontavam essa tendência. Em análise dos dados produzidos por sua pesquisa e por outras pesquisas com jovens trabalhadores (Corrochano, 2001; Martins, 2001), os autores percebem que os jovens daquela geração entendiam o trabalho na fábrica como “[...] provisório, como algo pelo qual devem passar nessa fase da vida, enquanto adquirem habilidades e competências, na escola e no emprego, que lhes permitam ascender profissional e socialmente” (Rodrigues; Martins, 2005, p. 239). No entanto, há 20 anos, os autores também já reconheciam que “[...] esse provisório parece se transformar

em definitivo e poucos são os que conseguem escapar da condição operária” (Rodrigues; Martins, 2005, p. 239).

Quando analisamos os dados obtidos a partir do *survey*, observamos uma predominância de trabalhadores que corresponderiam à geração da reestruturação produtiva. Entre os respondentes, mais de 50% estão acima dos 41 anos (62%), e quase 30% estão na faixa de 31 a 40 anos, sendo que cerca de 60% do conjunto total ingressou nas fábricas a partir de 2010 (15 anos na empresa ou menos). Os dados apontam que há um processo de envelhecimento, com elevação da faixa etária dos trabalhadores nas fábricas, intensificando uma tendência já notada em pesquisas do início dos anos 2000 (Tomizaki, 2005; Rodrigues; Martins, 2005). Chama a atenção o fato de que, entre os respondentes do questionário, apenas 8% têm até 30 anos de idade, embora o percentual com até 10 anos de empresa corresponda a cerca de 28%. Esse dado pode indicar uma menor permanência dos trabalhadores mais jovens nesse tipo de ocupação, hipótese que encontra respaldo nas entrevistas qualitativas com membros da geração da reestruturação produtiva, nas quais a dificuldade de retenção dos mais jovens foi mencionada de forma recorrente.

Além da dimensão da permanência nos postos de trabalho, há uma percepção clara, nas entrevistas com as lideranças, de que, apesar dos esforços do sindicato, os mais jovens não se engajam nas pautas sindicais e na luta por melhores condições de trabalho — a despeito da elevada taxa de sindicalização observada no *survey* —, entre outras razões, porque não têm expectativas de longa permanência. Nossos interlocutores, apesar de considerarem as condições de trabalho, remuneração e benefícios nessas empresas muito satisfatórias, reconhecem a degradação da condição operária nos últimos anos, resultante de mudanças organizacionais, tecnológicas, contratuais, salariais etc. Contudo, para além da dimensão objetiva, há uma perda do valor simbólico de ser um metalúrgico do ABC e de todas as representações associadas a essa condição — segurança, estabilidade, direitos. Isso é evidente na fala de Galvão (56 anos, 37 anos de empresa): “Antigamente, a gente botava um crachazinho da empresa ‘olha, eu sou metalúrgico’; ‘pô, o cara é metalúrgico’, desse jeito, e hoje você não vê mais essa empolgação. Os desafios são enormes, porque há uma mudança cultural da sociedade”.

A impermanência percebida estaria muito relacionada a transformações mais amplas em termos de valores e visão de mundo. Nesse sentido, os valores individuais tendem a se sobrepor aos interesses e preocupações relacionados ao coletivo, ou, em outras palavras, ao pertencimento de classe. Como parece sintetizar Elton (48 anos, 28 anos de empresa), “nosso projeto de sociedade não encanta mais”. Consequentemente, há uma avaliação consensual de

que há uma grande dificuldade de se comunicar com os mais jovens e de encontrar uma linguagem que atinja e mobilize esse grupo em particular. É nesse sentido que um dos entrevistados elabora alguns questionamentos:

Será que nós, lideranças, estamos atentos aos movimentos da nossa cadeia produtiva, atentos aos novos jovens que chegam no mercado de trabalho? Será que a indústria hoje é atrativa como era na década de 1980 para os trabalhadores jovens? Para os jovens que ali começavam como o *office boy*, né? E que iam se formando e viravam o encarregado, o supervisor, o gerente, o diretor da fábrica? Será que hoje a indústria proporciona isso? Essa estabilidade para esses jovens? Porque hoje tem os aplicativos, e os aplicativos são muito mais atrativos para o jovem, que não quer ter nenhum tipo de amarração ou comprometimento com o seu horário, porque hoje não é simplesmente 8h de jornada. Dependendo da localização que você está, no ABC, em São Paulo, em Sorocaba, você demora 2h no trânsito para ir, para se locomover até a fábrica, depois mais 2h para voltar até a sua casa. Estamos falando de 12h de jornada, não são 8h de jornada, são 12h de jornada. Será que o jovem hoje vislumbra a liberdade ou vislumbra ter uma condição de vida melhor, mais saudável, inclusive, de formação, de qualificação, de preocupação, inclusive com a sua saúde, de praticar um esporte, de frequentar um teatro? (Leonardo, 40 anos).

Os relatos reconhecem que o trabalho na indústria já não é mais tão atrativo quanto foi no passado, mas, para além dessa constatação, indicam que anseios em termos de liberdade/autonomia e realização pessoal não vêm sendo supridos pelas formas mais tradicionais e formais de trabalho, que, ainda que ofereçam benefícios e certa segurança, são rígidas em termos de horários, procedimentos e hierarquias. Nesse contexto, atividades que possibilitariam, em tese, maior liberdade — ainda que com poucos ou nenhum direito — são capazes de exercer atração, sobretudo sobre os mais jovens. O trabalho plataformizado ou mesmo outras formas de “ganhar a vida” — formas diversas de empreendedorismo, comércio digital, investimento na bolsa e em criptomoedas e mesmo apostas *online* — têm ganhado destaque, fortemente orientadas por influenciadores digitais (Pires; Perin, 2024; Pires; Rizek; Oliveira, 2026). Essas transformações na cultura do trabalho (Lima, 2024) são captadas pelos entrevistados:

E hoje em dia você vê que é uma opção das pessoas, elas escolhem... Hoje, o trabalhador, o jovem, ele escolhe não estar mais dentro de uma fábrica 8h por dia em uma linha de produção, em um ritmo alucinante. Ele escolhe: “Eu não quero isso para mim”. Então, a relação é outra. Ele opta por trabalhar na informalidade como um Uber, por exemplo, onde ele fala: “Eu administro meu tempo. Eu sou meu patrão. Eu não tenho ninguém no meu pé.” Então, é isso. Então, essa relação mudou, de fato. Eu até falei, antes as pessoas sonhavam em entrar em uma montadora. Hoje nós temos dentro da montadora o SENAI, que forma a meninada do SENAI, os filhos de trabalhadores, e esses meninos,

quando eles se formam, dependendo da nota que eles atingem, a fábrica é obrigada a contratá-los. Então, eles são contratados, só que quando eles chegam na produção, a primeira coisa que eles perguntavam para os dirigentes sindicais é: “Quando é que tem PDV?”, porque ele queria pegar o PDV e fazer outra coisa. Ele não se vê ali. Então, isso mudou, tá? Essa relação aí mudou bastante, esse interesse do trabalhador hoje pela indústria já não atrai muito – só se for muito bem remunerado. O que a gente não encontra por aí. Então, para ganhar R\$ 2-3 mil, eu vou ganhar R\$ 2-3 mil sendo Uber ou fazendo outra coisa qualquer, entendeu? (Ricardo, 56 anos).

As mudanças em termos de valores se refletem na dificuldade de comunicação. Embora a comunicação entre gerações distintas sempre encontre desafios, o uso constante de *smartphones* e o engajamento nas redes sociais produzem obstáculos importantes para a dimensão coletiva, a socialização dos trabalhadores no meio e a abertura a diálogos e discursos que possibilitariam a transmissão da cultura operária, como podemos observar no trecho abaixo:

A gente ainda não entendeu como lidar com o trabalhador pelas nossas redes, de alguma maneira a gente não é atrativo. Na verdade, o jovem quer olhar um vídeo de 30 segundos aqui no celular que é engraçado ou que fala de alguma coisa que ele gosta: coisa de academia, ciclismo, pescaria, tudo. E a gente ainda não sabe como furar essa bolha, a gente ainda não aprendeu a furar essa bolha (Alexandre, 42 anos, 15 anos de empresa).

Como mencionamos, a geração da reestruturação produtiva ainda foi, em grande parte, socializada em ambientes — fábrica, igreja católica progressista, bairro operário — que favoreceram a incorporação de valores mais coletivos e pautados na segurança e na estabilidade. Na visão dos entrevistados, o meio digital adquiriu tal influência e protagonismo que tornam a disputa por corações e mentes significativamente mais desafiadora. Nesse aspecto, o crescimento das religiões neopentecostais também representa outro desafio significativo (que não abordaremos aqui em maior profundidade). A fala abaixo é ilustrativa:

Tenho um time de futebol e tem muita molecada que eu tenho contato, em nenhum momento eu vejo alguém falar assim: “Eu quero entrar em uma metalúrgica, entrar em uma fábrica.” Não vejo. Hoje eles querem ser *youtuber*, eles querem trabalhar em rede social, mas eu não... Mesmo a minha filha, eu tenho uma filha de 26 anos, 27, ela nunca falou, nunca cogitou falar assim: “Nossa, bem que você podia arrumar um emprego para mim em alguma empresa.” [...] Hoje o jovem entra na empresa, quando entra, aquilo ali é só para ele... isso quando não é para comprar uma moto para ser entregador, isso é demais. Eles entram, juntam dinheiro, compram uma moto e vira entregador, porque aí não tem horário, não tem nada, eles fazem... então infelizmente... (Mauro, 49 anos).

Apesar dos relatos reconhecerem essas tendências, os dados do questionário mostram que pouco mais de dois terços dos trabalhadores consideram as condições de trabalho boas ou

ótimas, e mais da metade se sente segura na empresa — inclusive entre aqueles com até 15 anos de casa. Ainda assim, há preocupação com a perda do emprego: nesse grupo, cerca de 27% estão muito preocupados e 49%, parcialmente.

Apesar da hierarquia, da dificuldade de acesso a postos mais qualificados, da intensificação do trabalho (Bicev, 2019) e da perda simbólica da categoria metalúrgica, os trabalhadores reconhecem que suas condições ainda são melhores em um mercado marcado pela pejetização e pela precarização. O emprego industrial segue majoritariamente formal, com salários e benefícios superiores à média: estudo da CNI (2025), com base na PNAD Contínua de 2024, indica rendimento 15% maior que nos setores agropecuário e de serviços.

Mesmo com a precarização recente — associada às mudanças nas leis trabalhistas, à automação e à redução do emprego nas montadoras —, o trabalho nas empresas automotivas do ABC Paulista ainda garante renda estável e melhores condições relativas. Apesar da crise sindical (Santana; Rodrigues; Diéguez, 2023), o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC segue relevante na manutenção dessas condições.

A transição para outros setores, especialmente o de serviços, exige maior escolaridade e qualificações específicas, sobretudo em áreas como finanças e tecnologia (IBGE, 2025). Isso contrasta com a trajetória da maioria: entre os trabalhadores com até 15 anos de empresa, pouco mais de 55% têm apenas o ensino médio. Além disso, a socialização no trabalho industrial e a própria experiência prévia dificultam a inserção em outros setores, sobretudo quando associadas à idade.

Nesse contexto de crise econômica, instabilidade política e avanço tecnológico, permanecer na condição operária pode parecer menos arriscado para este grupo que segue nas fábricas: garante emprego, salário e sobrevivência. Não se trata de falta de ambição, mas do reconhecimento de um cenário mais duro e incerto. Apesar das dificuldades, a fábrica segue sendo um espaço conhecido, no qual esses trabalhadores se orientam com maior segurança.

Por fim, e refletindo sobre as possibilidades de transmissão geracional, observa-se que os entrevistados da geração da reestruturação produtiva atribuem elevado valor às suas próprias trajetórias nas fábricas, bem como ao histórico dos trabalhadores metalúrgicos do ABC. Nesse sentido, expressam o desejo de que seus filhos conheçam e, de alguma forma, deem continuidade a esse legado, contudo, não necessariamente no interior das fábricas e, tampouco, por longos períodos na produção, ainda reconhecida como um “trabalho duro”:

Porque eu acho que hoje para um jovem chegar e entrar em uma metalúrgica e se estagnar ali no chão de fábrica, é difícil. É difícil constituir uma família,

pagar aluguel. Mas, eu ficaria muito feliz se ele [o filho] ingressasse, mas não ficasse lá parado, estudasse e seguisse carreira. Mas, eu ficaria muito feliz, sim! E converso muito com ele. E ele tem essa expectativa de fazer 18 anos e entrar em uma fábrica. Tomara que ele consiga ou, de repente, consiga algo melhor também” (João, 45 anos, 22 anos de empresa).

Não [deseja que a filha tivesse o mesmo trabalho que ele]. Eu acredito que nós vivemos um outro momento. Ela não vai viver o momento que eu vivi. Hoje, as condições de trabalho são bem melhores, na minha opinião, mas eu quero dar para ela o que eu não tive condições de ter, que hoje eu tenho condições de ter. Hoje, eu tenho um salário mais ou menos, minha esposa também trabalha, então eu vou fazer o máximo. Eu posso ser egoísta, mas é isso que eu penso, se minha filha puder ser médica, ela vai ser médica, se minha filha puder estudar, o quanto que eu puder dar de educação para ela, de formação, de educação, de custear, eu vou custear, para ela ter uma vida melhor do que eu tive. [...] uma profissão que vai dar mais conforto para ela” (Manoel, 53 anos, 25 anos de empresa).

Alguns dos relatos revelaram um esforço ativo de muitos dos entrevistados em incentivar e criar meios para que os filhos ingressassem nas fábricas. Contudo, há o reconhecimento das dificuldades desse trabalho — inclusive na dimensão física — e das mudanças no mundo industrial. O grupo de entrevistados teve acesso a uma escolarização mais prolongada e a posições com maiores remunerações e prestígio, além da formação na militância política, tendo conseguido possibilitar para os filhos boas condições de formação e, conseqüentemente, que vislumbassem uma carreira fora da fábrica ou uma inserção mais qualificada no meio fabril, com pretensões de rápida ascensão hierárquica, ou, de alguma forma seguir no setor, mas em ocupações que não passam diretamente pelo chão de fábrica, como nas áreas de Tecnologia da Informação, Engenharia, Administração, Direito etc.

Considerações finais

As análises desenvolvidas ao longo do artigo permitem afirmar que as transformações observadas entre os metalúrgicos do ABC não podem ser compreendidas como uma simples ruptura geracional, mas antes como um processo de reconfiguração contínua da condição operária, no qual permanências e deslocamentos se entrelaçam.

A noção de geração, mobilizada aqui como ferramenta analítica, evidenciou que as diferenças entre os grupos não se esgotam em critérios etários, mas se estruturam a partir de experiências históricas compartilhadas, trajetórias de socialização e condições materiais específicas. Nesse sentido, a chamada *geração da reestruturação produtiva* ocupa uma posição particularmente reveladora ao condensar tanto heranças do modelo fordista quanto tensões

próprias de um contexto marcado pela flexibilização, pela intensificação do trabalho e pela perda de centralidade simbólica da indústria.

Ao mesmo tempo, os dados indicam que as percepções construídas por essa geração sobre os trabalhadores mais jovens — frequentemente associadas à provisoriedade, ao individualismo e ao distanciamento em relação à ação coletiva — devem ser analisadas com cautela. Por um lado, tais leituras atualizam um padrão recorrente de interpretação intergeracional, no qual novos ingressantes são vistos como menos comprometidos ou engajados; por outro, refletem transformações mais amplas na cultura do trabalho, atravessada pela difusão de valores associados à autonomia, à flexibilidade e à realização individual. A aparente tensão entre os achados qualitativos e quantitativos sugere, assim, a necessidade de complexificar a ideia de uma “geração 4.0”, reconhecendo sua heterogeneidade interna e evitando interpretações homogêneas ou normativas sobre suas disposições e expectativas.

Nesse quadro, um dos achados centrais do estudo reside justamente na coexistência de processos aparentemente contraditórios: enquanto se observa a erosão do valor simbólico da condição operária e a fragilização de formas tradicionais de sociabilidade e organização coletiva, o trabalho nas montadoras do ABC segue sendo percebido como uma referência relativamente positiva em um mercado de trabalho marcado pela precarização. A permanência de trajetórias relativamente longas, mesmo entre aqueles que inicialmente se percebem “de passagem”, revela os limites concretos das alternativas disponíveis e aponta para a persistência da fábrica como espaço estruturante de inserção laboral e reprodução social para segmentos da classe trabalhadora.

Por fim, os resultados aqui apresentados abrem um conjunto de questões para investigações futuras. Destaca-se, em particular, a necessidade de aprofundar a compreensão sobre os diferentes perfis de jovens que ingressam e permanecem (ou não) no trabalho industrial, bem como sobre os modos pelos quais novas tecnologias, formas de comunicação e dinâmicas culturais reconfiguram as possibilidades de construção de identidades coletivas e de ação política. Ademais, torna-se fundamental investigar em que medida os repertórios sindicais e organizativos serão capazes de se reinventar frente a esse novo cenário, marcado por transformações nas esferas produtiva, simbólica e subjetiva, e quais serão os efeitos dessas mudanças para o futuro da ação coletiva e do mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Renan. Análise crítica do processo de emergência do perfil metalúrgico jovem adulto do ABC Paulista: revisitando as contribuições de E. P. Thompson. **Tempos Históricos**, Marechal Cândido Rondon, v. 19, p. 461-480, 2015. DOI: 10.36449/rth.v19i1.10993.
- BEAUD, Stéphane; PIALOUX, Michel. **Retorno à condição operária**: investigação em fábricas da Peugeot na França. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BICEV, Jonas Tomazi. **Políticas tripartites e ação sindical**: a experiência de negociação do sindicato dos metalúrgicos do ABC no setor automotivo. 2019. 189 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **Nota Econômica n. 36**. Ano 11, n. 36, fev. 2025. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/f2/80/f2803464-fc2d-4f58-ab71-c38f662c1aec/nota_economica_36_-_diferencial_de_rendimento_da_industria.pdf. Acesso em: 3 abr. 2026.
- CORROCHANO, Maria Carla. **Jovens olhares sobre o trabalho**: um estudo de jovens operárias e operários em São Bernardo do Campo. 2001. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2025. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102240.pdf>. Acesso em: 3 abr. 2026.
- LIMA, Jacob Carlos. Sobre empreendedorismo e cultura do trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 39, p. 1-18, 2024. DOI: 10.1590/39010/2024.
- MANNHEIM, Karl. O problema sociológico das gerações. In: FORACCHI, Marialice Mencarini. (org.). **Mannheim**. São Paulo: Ática, 1982. p. 67-95. (Coleção Grandes Cientistas Sociais).
- MARTINS, Heloisa Helena T. de Souza. O processo de reestruturação produtiva e o jovem trabalhador: conhecimento e participação. **Tempo Social**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 61-87, 2001. DOI: 10.1590/S0103-20702001000200004.
- MOREL, Regina; PESSANHA, Elina. Gerações Operárias: rupturas e continuidades na experiência de metalúrgicos do Rio de Janeiro. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, ano 6, n. 17, p. 68-83, 1991. Disponível em: <https://urbandatabrasil.fflch.usp.br/producoes-em-periodicos-cientificos/geracoes-operarias-rupturas-e-continuidades-na-experiencia-de-0>. Acesso em: 15 jul. 2026.
- PIRES, Aline Suelen; PERIN, João Pedro Ferreira. Juventude e os sentidos do trabalho: experiências e perspectivas dos cicloentregadores plataformizados. **Revista Brasileira de Sociologia**, São Paulo, v. 11, n. 29, p. 124-150, 2024. DOI: 10.20336/rbs.958.

PIRES, Aline Suelen; RIZEK, Cibele Saliba; OLIVEIRA, Caíque Diogo de. Jovens entregadores em plataformas: trajetórias educacionais e laborais. **Cadernos CEDES**, Campinas, v. 46, p. 1-13, 2026. DOI: 10.1590/CC298147.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Industrialização e atitudes operárias**: estudo de um grupo de trabalhadores. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009a.

RODRIGUES, Leôncio Martins. Trabalhadores de uma indústria automobilística: perfil social e participação sindical. *In*: RODRIGUES, Leôncio Martins. **Partidos e Sindicatos**: escritos de Sociologia Política. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009b.

RODRIGUES, Iram Jácome; MARTINS, Heloísa Helena T. de Sousa. Perfil socioeconômico de jovens metalúrgicos. **Tempo Social**, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 221-252, 2005. DOI: 10.1590/S0103-20702005000200010.

SANTANA, Marco Aurélio; RODRIGUES, Iram Jácome; DIÉGUEZ, Carla Regina Mota Alonso. Estudos sobre o sindicalismo brasileiro hoje: percursos e análises. **Revista Brasileira de Sociologia**, São Paulo, v. 11, n. 29, p. 201-236, 2023. DOI: 10.20336/rbs.897.

SANTOS, Agnaldo dos. Associativismo, geração e linguagem: o caso da juventude metalúrgica do ABC Paulista. **Cenários da Comunicação**, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 47-55, 2008.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

TOMIZAKI, Kimi. **Ser metalúrgico no ABC**: rupturas e continuidades nas relações intergeracionais da classe trabalhadora. 2005. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas-SP, 2005.

TOMIZAKI, Kimi. **Ser metalúrgico no ABC**: transmissão e herança da cultura operária entre duas gerações de trabalhadores. Campinas: Centro de Memória da Unicamp/Arte Escrita Editora/FAPESP, 2007.

TOMIZAKI, Kimi. Transmitir e Herdar: o estudo dos fenômenos educativos em uma perspectiva intergeracional. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 31, n. 111, p. 327-346, 2010. DOI: 10.1590/S0101-73302010000200003.

WELLER, Wivian. A atualidade do conceito de gerações de Karl Mannheim. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, v. 25, n. 2, p. 205-224, 2010. DOI: 10.1590/S0102-69922010000200004.

CRediT Author Statement

- ☐ **Reconhecimentos:** Agradecemos ao CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – pelo apoio financeiro à realização dessa pesquisa (processos: 407953/2021-3 e 304893/2025-0).
 - ☐ **Financiamento:** CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (processos: 407953/2021-3 e 304893/2025-0).
 - ☐ **Conflitos de interesse:** Não houve conflitos de interesse.
 - ☐ **Aprovação ética:** Não precisou.
 - ☐ **Disponibilidade de dados e material:** Não.
 - ☐ **Contribuições dos autores:** Utilização de ferramentas de IA apenas para tradução de título, resumo e palavras-chave e para revisões pontuais de redação e correção linguística. A concepção do texto, a análise e a redação do conteúdo são integralmente de autoria das autoras.
-

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

