

A CONDIÇÃO OPERÁRIA REVISITADA: OS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA AUTOMOTIVA E O PROTAGONISMO SINDICAL

LA CONDICIÓN OBRERA REVISITADA: LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ Y EL PROTAGONISMO SINDICAL

THE WORKING-CLASS CONDITION REVISITED: AUTOMOTIVE INDUSTRY WORKERS AND UNION LEADERSHIP



Iram Jácome RODRIGUES¹
e-mail: iramjrodrigues@gmail.com



Jacob Carlos LIMA²
e-mail: jacobl@ufscar.br

Como referenciar este artigo:

RODRIGUES, Iram Jácome; LIMA, Jacob Carlos. A condição operária revisitada: os trabalhadores da indústria automotiva e o protagonismo sindical. **Estudos de Sociologia**, Araraquara, v. 31, n. esp. 1, e026003, 2026. e-ISSN: 1982-4718. DOI: 10.52780/res.v31iesp.1.21118.



| Submetido em: 22/04/2026
| Revisões requeridas em: 28/04/2026
| Aprovado em: 10/05/2026
| Publicado em: 27/07/2026

Editora: Profa. Dra. Maria Chaves Jardim

¹ Universidade de São Paulo (USP), São Paulo – São Paulo (SP) – Brasil. Doutor em Sociologia pela Universidade de São Paulo e professor aposentado do Departamento de Economia da USP. Pesquisador do CNPq — bolsista de produtividade em pesquisa. Professor livre-docente sênior do Departamento de Sociologia da USP.

² Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), São Carlos – São Paulo (SP) – Brasil. Doutor em Sociologia pela Universidade de São Paulo. Pesquisador do CNPq — bolsista de produtividade em pesquisa. Professor titular do Departamento de Sociologia da UFSCar.

RESUMO: Este artigo discute resultados de pesquisa realizada com trabalhadores de três empresas do setor automotivo em São Bernardo do Campo, no Grande ABC Paulista, base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Este texto representa uma revisita a esses personagens e a um território fundamentais nas mobilizações com a irrupção da vaga grevista a partir de 1978. Quem são esses trabalhadores hoje? Como podemos caracterizar a condição operária? Podemos falar em fragmentação da classe e sua reconfiguração frente aos determinantes estruturais, econômicos, tecnológicos e políticos da reestruturação capitalista das últimas décadas? Como isso se reflete na ação sindical, seus impasses, limites e dificuldades? Em que medida a relação com o trabalho mudou e que implicações traz para o cotidiano fabril? Buscando responder a isso, a pesquisa concentrou-se em três montadoras, com observação do trabalho, aplicação de questionários e entrevistas com lideranças no sindicato e nas Comissões Sindicais de Empresa (CSEs).

PALAVRAS-CHAVE: Condição operária. Operários fabris. Perfil socioeconômico. Sindicato. Mudanças no trabalho.

RESUMEN: Este artículo analiza los resultados de una investigación realizada con trabajadores de tres empresas del sector automotor en São Bernardo do Campo, en el Gran ABC Paulista, base del Sindicato de Metalúrgicos del ABC. Este texto representa una revisita a estos personajes y a un territorio fundamentales en las movilizaciones con la irrupción de la ola de huelgas a partir de 1978. ¿Quiénes son estos trabajadores hoy? ¿Cómo podemos caracterizar la condición obrera? ¿Podemos hablar de fragmentación de la clase y su reconfiguración frente a los determinantes estructurales, económicos, tecnológicos y políticos de la reestructuración capitalista de las últimas décadas? ¿Cómo se refleja esto en la acción sindical, sus impases, límites y dificultades? ¿En qué medida ha cambiado la relación con el trabajo y qué implicaciones trae para el cotidiano fabril? Para responder a esto, la investigación se concentró en tres montadoras, mediante la observación del trabajo, la aplicación de cuestionarios y entrevistas con líderes en el sindicato y en las Comisiones Sindicales de Empresa (CSE).

PALABRAS CLAVE: Condiciones laborales. Trabajadores de fábrica. Perfil socioeconómico. Sindicato. Cambios en el trabajo.

ABSTRACT: This article discusses the results of research conducted with workers from three automotive companies in São Bernardo do Campo, in the Greater ABC region of São Paulo, the base of the ABC Metalworkers' Union. This text revisits these characters and a territory that were fundamental to worker mobilizations with the outbreak of the strike wave starting in 1978. Who are these workers today? How can we characterize the working-class condition? Can we speak of class fragmentation and its reconfiguration in the face of the structural, economic, technological, and political determinants of the capitalist restructuring of recent decades? How is this reflected in union action, its impasses, limits, and difficulties? To what extent has the relationship with work changed, and what implications does this bring to daily factory life? Seeking to answer this, the research focused on three automakers, using workplace observation, questionnaires, and interviews with leaders at the union and the Factory Union Committees (CSEs).

KEYWORDS: Working conditions. Factory workers. Socioeconomic profile. Trade union. Changes in work.

Introdução

As transformações no trabalho, na economia e na sociedade que se iniciaram nos anos 1970 trouxeram muitas dificuldades à ação coletiva dos trabalhadores em diferentes partes do mundo. Nos países mais industrializados, esse processo já dava então sinais de esgotamento. De outra parte, no Brasil e naqueles países que se convencionou, posteriormente, denominar de Sul Global, esse movimento apontava caminhos aparentemente diferentes. Os países de industrialização antiga já viviam a crise do compromisso fordista, e nos países de industrialização tardia — como é o caso no Brasil — observava-se um crescimento razoável da produção de bens de consumo duráveis produzidos para o mercado interno e, em particular, o crescimento do parque industrial automotivo concentrado na região do ABC paulista. Grandes empresas como a Volkswagen, Ford (antiga Willys Overland do Brasil), Mercedes-Benz, Scania e Toyota se instalaram, a partir dos anos 1950, no município de São Bernardo do Campo, enquanto a General Motors (GM), por sua vez, se estabeleceu no vizinho município de São Caetano do Sul. Em função dessas grandes empresas, um número crescente de trabalhadores foi atraído pelos novos empregos fabris, engrossando o êxodo rural para as cidades. Essa nova classe operária em formação experienciou o despotismo levado às últimas consequências no interior das empresas, sustentado pela ditadura militar que impedia toda e qualquer manifestação, seja nos locais de trabalho, no âmbito da sociedade ou na esfera política.

De repente, o país viu explodir o movimento operário e os movimentos sociais de forma mais significativa a partir de maio de 1978. São Paulo foi o principal epicentro dessa onda grevista, e os metalúrgicos do ABC paulista, aliados ao sindicato dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, foram os principais porta-vozes desses “novos tempos”.

Na visão de um ativo participante destes acontecimentos:

a partir de 12 de maio de 78 eclode um tsunami de mobilizações, sobretudo operárias, industriais, basicamente. Começa com uma greve na Scania, em São Bernardo [e a] Wheaton, uma fábrica de vidros para automóveis, para veículos. [...] O fato é que quando a gente viu aquela coisa extraordinária a partir do dia 12 de maio...Foi um negócio fabuloso! Que eu acho que todos que vão falar sobre esse período vão mostrar que aquilo teve um impacto enorme, imenso, que era chamado ‘os dias que valem por anos’. [...] A partir daquelas duas greves, não parou mais e não precisava....³ (Nascimento *et al.*, 2023, p. 307-322)

³ Entrevista de Paulo Skromov, parte do livro *A Geração que criou a CUT* (Nascimento *et al.*, 2023).

As greves de 1978 representaram um marco. O país passou por um processo que se situava na contramão dos países industrializados. Esses viviam um processo de declínio do sistema fordista e o início de uma reestruturação econômica marcada por inovações organizacionais — como o Toyotismo —, e tecnológicas, com o avanço da automação, a *lean production*, o enxugamento de fábricas e o surgimento do desemprego estrutural. No final dos anos 1970 e início da década seguinte, o movimento grevista levou à irrupção de grandes mobilizações de atores sociais vinculados ao mundo do trabalho, dando grande visibilidade ao operariado fabril representativo da “modernidade” capitalista em nosso continente.

Os trabalhadores das montadoras de veículos automotores e o sindicato dos metalúrgicos do ABC capitanearam o amplo movimento grevista que se estendeu nacionalmente, contribuindo para o fim da ditadura militar e a redemocratização do país. Enquanto a Europa discutia o fim do proletariado industrial, no Brasil, os metalúrgicos paulistas corporificavam a vanguarda de classe em sua luta por emancipação. Esse processo se estendeu pela década de 1980, mesmo com uma crescente crise econômica do qual o país só sairia na década seguinte. Foram organizadas centrais sindicais e a constituição de um partido de massa dos trabalhadores pela primeira vez na história nacional, num contexto em que alguns autores discutiam o “final” da história.

Na década de 1990, chegou a reestruturação produtiva que já se consolidava globalmente, favorecida pelas políticas de cunho neoliberal. Novas montadoras se instalam no país fora da região do ABC em busca de *greenfields*, sem trabalho organizado. As grandes fábricas passam a empregar cada vez menos trabalhadores, recorrendo às terceirizações e às redes empresariais que se constituem globalmente. Os sindicatos assumiram cada vez mais uma atitude defensiva nas negociações, preocupados com a manutenção dos empregos, buscando evitar as demissões em massa. Nesse sentido, ampliou-se a sua atuação, o desenvolvimento regional passou a ser discutido num contexto de desindustrialização que, progressivamente atingiu o ABC paulista. Fala-se em sindicalismo cidadão (Veras de Oliveira, 2011), buscando reforçar o sindicalismo em seu protagonismo político, para além do debate corporativo.

Nas duas primeiras décadas do novo século, foi possível assistir ao aprofundamento desse processo. Ao mesmo tempo, o Partido dos Trabalhadores assumiu o poder político e tentou frear os avanços do neoliberalismo, num contexto no qual este aparece cada vez mais como única saída.

O aprofundamento das terceirizações, a reespecialização da produção, a desnacionalização de setores industriais como o das autopeças, e a privatização de empresas

públicas afetaram profundamente a classe operária industrial. As políticas públicas de inserção social e o aumento do salário-mínimo resultaram no surgimento do que seria uma nova classe média (Neri, 2012), que, na realidade, refletiu uma mobilidade social ascendente de parte dos trabalhadores, propiciado pelo maior acesso ao consumo, e levou ademais a uma crescente desidentificação desses mesmos trabalhadores como trabalhadores.

Mudanças estruturais foram acompanhadas por mudanças ideológicas fortalecidas pelo empresariado, pela mídia empresarial e pela divisão religiosa, marcada pelo avanço dos evangélicos, que difundiram e reforçaram valores tais como o individualismo, a meritocracia e uma pretensa liberdade de escolha no mercado de trabalho representado pelo ideário do empreendedorismo como alternativa à relação salarial (Lima, 2024).

E, passados quase cinquenta anos das grandes mobilizações, o que podemos falar sobre a condição operária? Ocorreu um arrefecimento das mobilizações e os sindicatos enfrentam, no período mais recente, uma crise significativa, cuja ponta do *icerberg* é a drástica diminuição da taxa de sindicalização e a perda do protagonismo. Nos países industrializados do Ocidente, esse fenômeno ocorre desde a segunda metade da década de 1970, e é mais significativo no sindicalismo metalúrgico. (Martins Rodrigues, 1999; Visser, 2012). Já no Brasil, esse processo de dessindicalização se acentuou, fortemente, pós-reforma trabalhista de 2016⁴.

O objetivo deste artigo, parafraseando Beaud e Pialoux (2009), é fazer uma releitura, um retorno à condição operária, no contexto brasileiro, a partir de pesquisa realizada em três empresas do setor automotivo localizadas no município de São Bernardo do Campo⁵. Trata-se de caracterizar, nesta terceira década do século XXI, a nova classe operária, num contexto de capitalismo informacional; de traçar um perfil socioeconômico desse grupo operário; e de analisar a visão desses trabalhadores sobre o trabalho fabril, as suas percepções sobre as mudanças no chão de fábrica a partir das novas tecnologias no ambiente de trabalho, além da visão que esses operários têm sobre o sindicato. Nesse sentido, tentaremos responder às seguintes indagações: quais as peculiaridades deste grupo operário? Quais os elementos de continuidades e rupturas presentes hoje e o que os aproxima e/ou distancia das gerações anteriores? Em que medida a relação com o trabalho mudou neste período e que implicações esta questão traz para a “condição operária”? Até que ponto esse processo e as mudanças nos padrões tecnológicos dessas empresas têm trazido consequências desafiadoras a um grupo de

⁴ Sobre o tema da reforma trabalhista ver, entre outros, Krein (2018).

⁵ Projeto de pesquisa “A condição operária revisitada: os trabalhadores da indústria automotiva paulista no início do século XXI”, financiada pelo CNPQ (processo 407953/2021-3).

trabalhadores — operários da indústria automobilística — que se constituiu em importante ator coletivo nas lutas sociais das últimas décadas no Brasil? Quais os impactos tanto objetivos quanto subjetivos no redesenho do novo operário do ABC? O que esse conjunto de questões nos diz sobre a instituição sindical, sua ação e seu futuro?

A pesquisa

A pesquisa foi realizada entre 2022 e 2025 com visitas às plantas de três montadoras em São Bernardo do Campo, a aplicação de questionários aos trabalhadores (61 questões fechadas, abertas e de múltipla escolha) e entrevistas com lideranças sindicais no Sindicato dos metalúrgicos e nos CSEs (Comitês Sindicais de Empresas). A amostra foi aleatória, e foram registradas proporções compatíveis com bancos de dados públicos, como a RAIS (Relação Anual de Informações Sociais). O questionário abrangeu os seguintes temas: 1. Perfil socioeconômico; 2. Trajetória profissional e relações de trabalho; 3. Condições de trabalho; 4. O sindicato; 5. Sociabilidades extra fábrica e perspectivas. As respostas foram coletadas no período de 14 de outubro a 16 de abril de 2025. A aplicação se deu por meio da plataforma Google Forms, e contou com auxílio da diretoria do sindicato dos metalúrgicos do ABC⁶ e os respectivos CSEs (Comitês Sindicais de Empresa) das plantas pesquisadas, que facilitou a participação dos trabalhadores nas três montadoras.

Além da aplicação do questionário, foram realizadas 32 entrevistas com lideranças sindicais, dezenas de idas a campo e visitas às empresas e ao sindicato durante o período da pesquisa. Cerca de 27 entrevistas foram individuais, e foram feitas mais três: uma para representação dos trabalhadores nas respectivas empresas. Além disso, foram realizadas duas entrevistas iniciais: a primeira exploratória e a segunda com o objetivo de organização do campo da pesquisa com representantes do sindicato dos metalúrgicos do ABC. É importante dizer que as entrevistas foram realizadas tanto no sindicato quanto nas três empresas. Nessas três montadoras, o sindicato tem locais de funcionamento em diferentes áreas das fábricas e um espaço amplo em cada uma destas plantas, onde está localizada a sala principal do CSE (Comitê Sindical de Empresa) e/ou SUR (Sistema Único de Representação). O roteiro das entrevistas contemplou os seguintes aspectos: 1. Trajetória individual e familiar; 2. Mudanças na fábrica e no mundo do trabalho; 3. Questões atuais do setor automotivo; 4. Sindicalismo no sec. XXI.

⁶ Respectivamente, em 3 de maio de 2023 e 5 de maio de 2024.

Quem são os metalúrgicos do ABC

Dados da subseção do Dieese⁷ (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC⁸ mostram alguns números mais gerais sobre os trabalhadores e trabalhadoras da base deste sindicato que ajudam a compor um quadro mais amplo sobre este grupo operário. O sindicato abarca em sua base territorial 76.180 trabalhadores, dos quais 12.626 são mulheres (equivalente a 16,6%) e 63.554 são homens (83,4%), espalhados por 1700 estabelecimentos metalúrgicos. Desses, 25.600 (33,6%) têm jornadas menores ou iguais a 40h semanais; os outros 50.600 (66,4%) são trabalhadores cujas jornadas são superiores a 40h semanais, trabalhando em condições muito mais difíceis em pequenas fábricas, oficinas e onde, muitas vezes, o sindicato chega com mais dificuldade.

A remuneração média, para o conjunto dos trabalhadores na base do sindicato dos metalúrgicos é de R\$ 6.719,76 por mês. De outra parte, o sindicato conta com cerca de 26 mil sindicalizados: 23 mil homens e 3 mil mulheres. As três montadoras em São Bernardo do Campo — Scania, Volkswagen e Mercedes-Benz — que estão na base do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, participam com, respectivamente, 3.464 sócios, 5.643 e 5.816, representando, praticamente, 65% dos associados ao sindicato.

Além disso, é importante ressaltar que se somam às três montadoras acima citadas um conjunto de médias empresas, que são aquelas que têm assento na direção plena do sindicato do ABC, organismo que conta com a participação de cerca de 170 metalúrgicos/as. Em outras palavras, a maioria dos trabalhadores que são sócios do sindicato estão naquelas empresas consideradas grandes (as três montadoras) e nas médias — perfazendo um total de cerca de 40-50 plantas industriais — num universo de 1.700 estabelecimentos metalúrgicos, e que têm uma taxa de sindicalização maior, salários mais altos e jornada de trabalho de até, no máximo, 40 horas semanais. Isso representa uma grande assimetria em todos os sentidos, em relação ao conjunto dos estabelecimentos industriais que fazem parte da base do sindicato dos metalúrgicos do ABC.

Perfil dos trabalhadores e trabalhadoras nas três montadoras

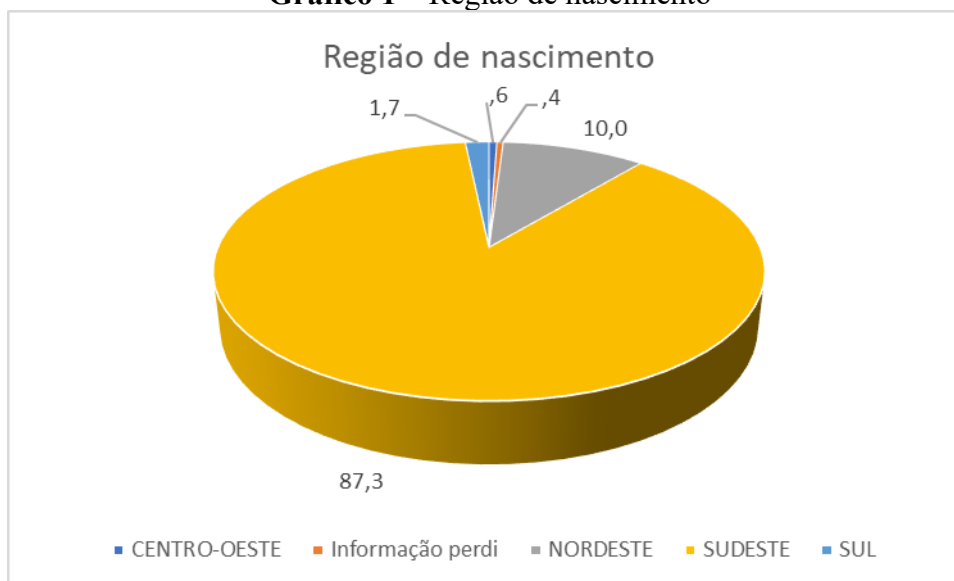
Em pesquisa realizada em 1963 (Martins Rodrigues, 1970, p. 3) em uma fábrica automobilística em São Bernardo do Campo, destacava-se a baixa mobilização política dos

⁷ Dados da Subseção do Dieese — Sindicato dos metalúrgicos do ABC, janeiro de 2026.

⁸ O sindicato dos metalúrgicos do ABC, atualmente, abrange os municípios de São Bernardo do Campo, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra.

trabalhadores metalúrgicos do setor automotivo em São Bernardo do Campo, chamando a atenção para a origem rural desses trabalhadores e a migração recente, num contexto de forte crescimento da região metropolitana de São Paulo. Um total de 53% daqueles operários havia trabalhado na lavoura. Retornando em 1984 para nova pesquisa com os operários nessa empresa, o autor encontrou um quadro bem diferente. Duas décadas depois, os operários dessa fábrica nascidos no estado de São Paulo já eram maioria, 54%, e os trabalhadores de outras regiões do país representavam 46% (Martins Rodrigues, 1990, p. 113). Escrevendo no final da década de 1970 e tendo pesquisado a mesma empresa, Humphrey (1982) questionava a variável “origem”, indicando a crescente mobilização desses trabalhadores. De toda forma, são duas “fotografias” distintas: no primeiro caso, a pesquisa de Martins Rodrigues (1970) se debruça sobre um grupo operário recém-chegado à vida urbana. Já o segundo estudo se apoia em um grupo que vivenciou o chamado período do “milagre brasileiro” — curto período entre 1968 e 1973 — durante a ditadura militar, quando as taxas de crescimento da economia foram muito elevadas, crescendo em média 10% ao ano. Em outras palavras, a origem rural e a migração recente nos anos 1970 não constituíram empecilho à mobilização operária nesta região, considerando a alta concentração de fábricas e de trabalhadores que se tornou estopim das mobilizações de 1978.

No que tange nossa pesquisa atual, a grande maioria dos trabalhadores nas três empresas nasceu na região Sudeste (87,3%) e outros 10% são oriundos do Nordeste, conforme o Gráfico 1. De outra parte, ao fazermos a separação por estados da Federação, os nascidos em São Paulo representam quase 85% de todos os 906 respondentes. Trata-se de um percentual extremamente alto, o que indica também os diferenciais de mobilidade dentro do país. Com as políticas sociais dos governos populares a partir dos anos 2000, houve redução significativa da migração nordestina para o Sudeste. O que se evidencia é a presença de gerações de trabalhadores cuja origem é o estado de São Paulo.

Gráfico 1 – Região de nascimento

Fonte: elaborado pelos autores.

O Gráfico 2 ilustra a disparidade entre homens e mulheres nas três montadoras pesquisadas, sendo que apenas 10% dos trabalhadores são do sexo feminino. Como já foi demonstrado em pesquisas anteriores sobre a categoria de trabalhadores metalúrgicos no ABC paulista, predomina a presença masculina, historicamente marcada num setor no qual, desde seus primórdios e por muito tempo, a força física na utilização de máquinas e equipamentos a justificava⁹. Essa situação ainda é perceptível em empresas menores. Apesar de as mulheres representarem hoje quase 17% do conjunto de trabalhadores na base do sindicato do ABC, nas montadoras, mesmo com toda a automação, as trabalhadoras em média representam um percentual muito pequeno.

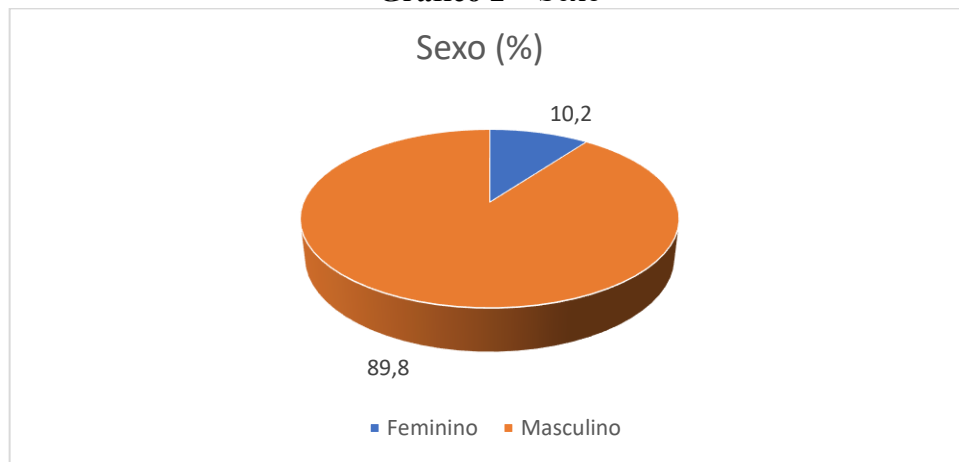
Apesar desta distância entre a participação masculina e feminina, observa-se nas empresas automotivas, de acordo com a série histórica 2006/2025¹⁰ para o conjunto dos empregados formais na base do Sindicato dos metalúrgicos do ABC, um pequeno incremento no emprego feminino: em 2006, havia cerca de 11.600, e em 2025, aproximadamente 13.500 metalúrgicas. Vale dizer que houve também um incremento no conjunto da base do sindicato de quase 2 mil trabalhadoras. Já o número de trabalhadores caiu de cerca de 91.400 em 2006 para 76.180, uma queda de 18.400 trabalhadores nestas duas décadas, o que equivale a quase 20% do total da mão de obra masculina. O percentual de mulheres no chão de fábrica, como

⁹ Peticarrari (2007), utilizando dados da RAIS em 1995 e 2000, apresentou a participação feminina por ocupações na indústria metalúrgica: mal chegava a 10% no chão de fábrica.

¹⁰ Cf. “Série histórica do emprego formal na Base SMABC (2006-2025)”. Subseção Dieese, 2026.

mostram os dados, é ainda pequeno, mesmo com o crescimento do número de trabalhadoras nos últimos anos. Há, no entanto, algumas características deste grupo de trabalhadoras que chama bastante a atenção quando são correlacionadas as seguintes variáveis: idade por sexo; escolaridade por sexo e instrução do pai por sexo, conforme veremos mais adiante.

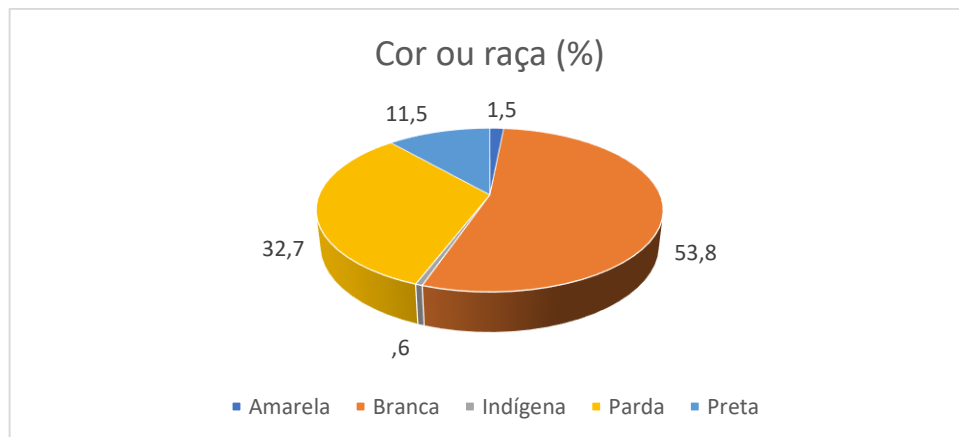
Gráfico 2 – Sexo



Fonte: elaborado pelos autores.

No que diz respeito à questão da cor ou raça (Gráfico 3), aproximadamente 54% se autodeclararam brancos, a maioria. Aqueles que, em contraposição, se declararam não-brancos representam 46%. As autodeclarações trazem a caracterização de raça pela cor da pele, situação historicamente construída, refletindo estudos que indicam que a classe operária brasileira tem cor e sexo. Vale destacar que a categoria dos trabalhadores de montadoras possui alto grau de escolaridade e qualificação, o que os torna uma espécie de elite do operariado industrial no país. Na pesquisa, acompanhamos a autodeclaração normatizada pelo IBGE.

Gráfico 3 – Cor ou raça

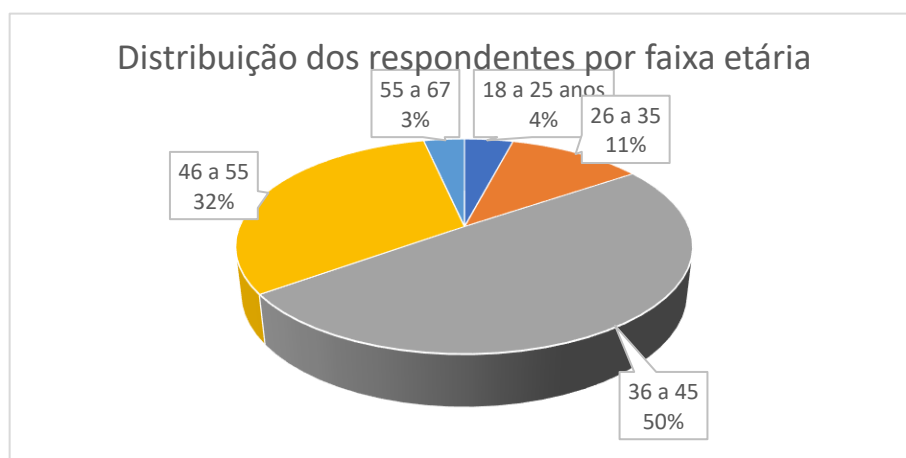


Fonte: elaborado pelos autores.

Com relação à idade (Gráfico 4), a metade dos trabalhadores está na faixa de 36 a 45 anos. Já o intervalo de 46 a 55 anos concentra 32% dos trabalhadores. De outra parte, a faixa etária entre 18 e 35 representa 15% do total da amostra. Aqui, vale ressaltar que na faixa de idade entre 18 e 25 anos o percentual de trabalhadores é muito pequeno: apenas 4%. É possível que estes números tenham relação com a perda de atratividade do trabalho fabril para a juventude, mesmo que nessas fábricas haja salários comparativamente mais altos no setor, direitos sociais previstos na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), além de outros benefícios que caracterizariam o setor automotivo como fordista¹¹.

Estamos nos referindo a um contexto de mudanças não apenas econômicas, mas, como já observado, culturais; um contexto em que o trabalho regular com direitos se contrapõe à ideologia do empreendedorismo, da individualidade e da meritocracia. A título de ilustração, isso se reflete na baixa procura por cursos oferecidos pelo SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) dentro das próprias montadoras e que servem de porta de entrada ao emprego na fábrica. Além disso, observa-se a quebra de uma norma seguida pelas empresas: a indicação familiar. Entre os mais jovens, a perspectiva de uma carreira de longo termo na fábrica, em geral, não está no horizonte. Um outro fator que, em parte, limita o interesse daqueles que estão na faixa etária inicial para o trabalho fabril se refere às mudanças que foram levadas adiante pelas empresas no que concerne o salário inicial e o tempo para ser promovido. Esses aspectos também tendem a desestimular a entrada dos jovens no sistema fabril, como indicaram vários entrevistados.

Gráfico 4 – Idade



Fonte: elaborado pelos autores.

¹¹ Para uma discussão sobre gerações operárias no ABC paulista, veja o artigo de Pires e Diéguez neste dossiê.

No caso das mulheres, conforme o gráfico 5, o maior contingente está na faixa etária de 36 a 45 anos. De outra parte, entre as mulheres na faixa etária entre 18 e 25 anos, o percentual é bastante elevado: 26,4% contra apenas 1,6% dos trabalhadores. No intervalo de 26 a 35 anos, as trabalhadoras perfazem quase 20% do contingente feminino e os homens apenas 10,5% do masculino. Em outras palavras, quando observamos a idade das trabalhadoras e dos trabalhadores entre 18 e 35 anos, notamos que as mulheres representam mais de 46% do contingente feminino, enquanto os homens, apenas 12% do conjunto masculino. É possível dizer que, tendencialmente, levando em conta os dois grupos, mais mulheres nas faixas etárias mais baixas estão escolhendo o trabalho fabril e que, no médio prazo, as mulheres serão um contingente que se aproximará cada vez mais do grupo masculino. Como destacado acima, a despeito de ser um número ainda pequeno, chama atenção o percentual de mulheres na faixa etária de 18 a 25 anos. Isso significa dizer que mais jovens mulheres adolescentes estão adentrando a fábrica pelo curso do SENAI e os jovens, como mostram quase todas as entrevistas, já não têm uma relação tão forte com o trabalho fabril como tiveram seus pais e avós, e buscam alternativas.

Gráfico 5 – Distribuição etária por sexo

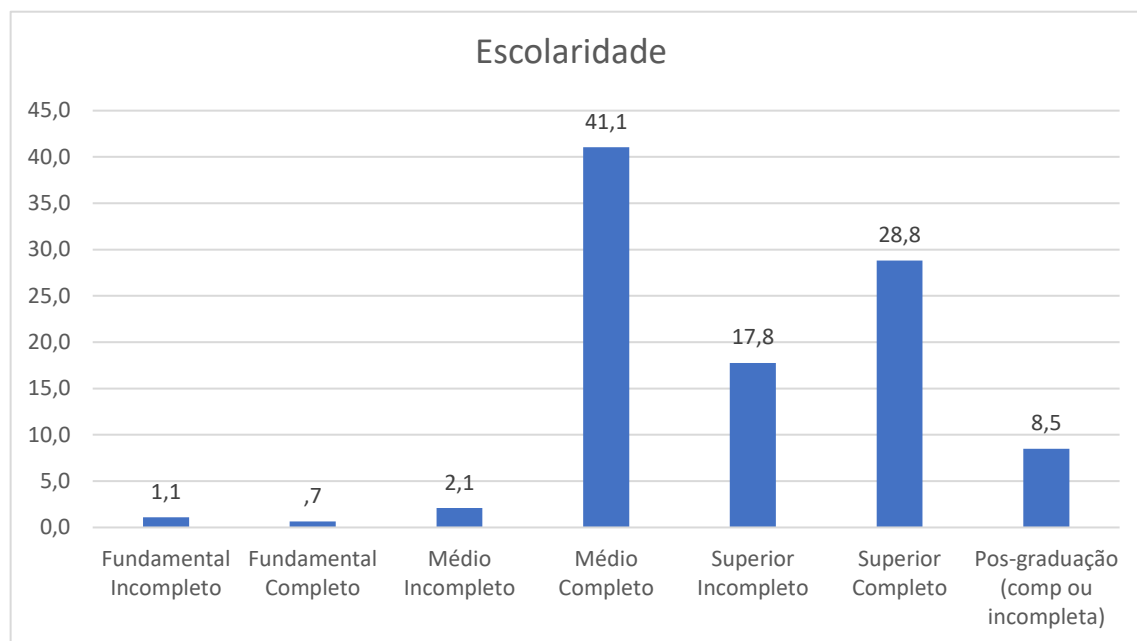


Fonte: elaborado pelos autores.

O Gráfico 6, sobre escolaridade, mostra que 41% dos 906 trabalhadores que responderam ao questionário têm o ensino médio completo e quase 29% possuem instrução no ensino superior. Além disso, mais de 8% da amostra cursou ou está cursando um curso de pós-graduação. Os trabalhadores das três empresas pesquisadas têm um alto grau de instrução formal quando comparados com o conjunto da população brasileira. Parte desses trabalhadores estudaram enquanto trabalhavam nas fábricas, frequentando cursos superiores em escolas

privadas da região. No caso da pós-graduação, é sintomática a presença de lideranças e sua efetiva profissionalização enquanto tal, com maior disponibilidade de tempo e politização.

Gráfico 6 – Escolaridade

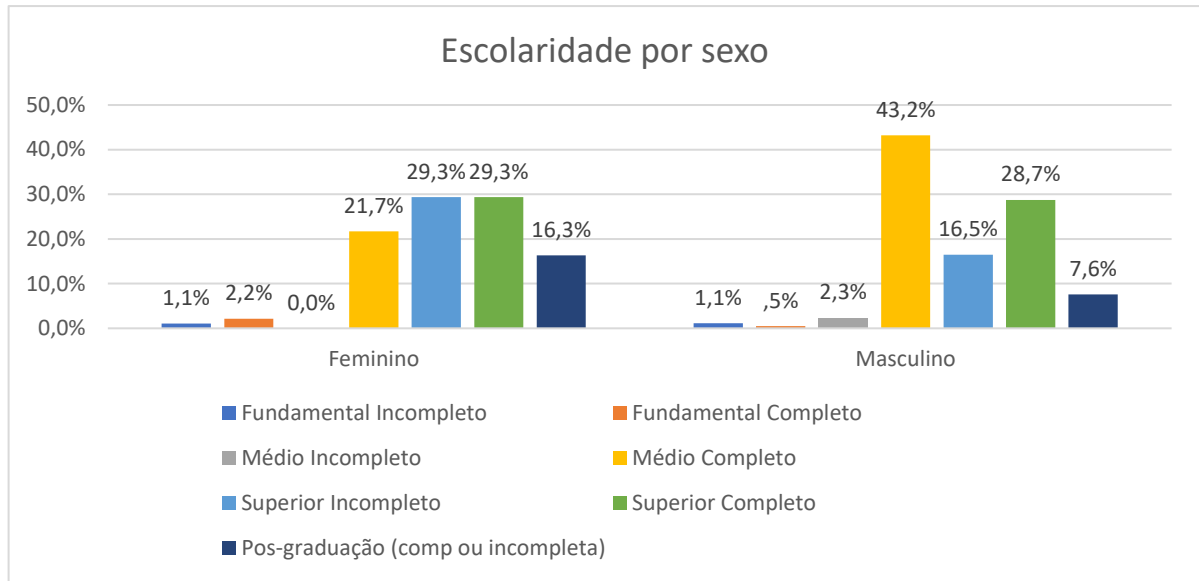


Fonte: elaborado pelos autores.

O Gráfico 7 nos traz dados sobre a escolaridade por sexo. Nesse sentido, o percentual de homens e mulheres com curso superior é praticamente igual, com pequena predominância para as mulheres: 29,3% contra 28,3%. Entre aqueles que estão cursando uma faculdade, as mulheres representam quase 30% e os homens cerca de 17%. De outra parte, um pouco mais do dobro de mulheres fez algum curso de pós-graduação: 16,3% contra 7,6% dos homens. O que estes dados mostram é que as mulheres estão se qualificando mais para enfrentar os desafios e concorrências do mercado de trabalho¹².

¹² Dados do Censo 2022 do IBGE demonstram a diferença em termos de instrução e permanência escolar: no ensino superior 20,7% das mulheres com 25 anos ou mais contra 15,8% dos homens possuem graduação completa; entre 18 a 24 anos, 32,6% das mulheres estão na escola, 28,1% dos homens.

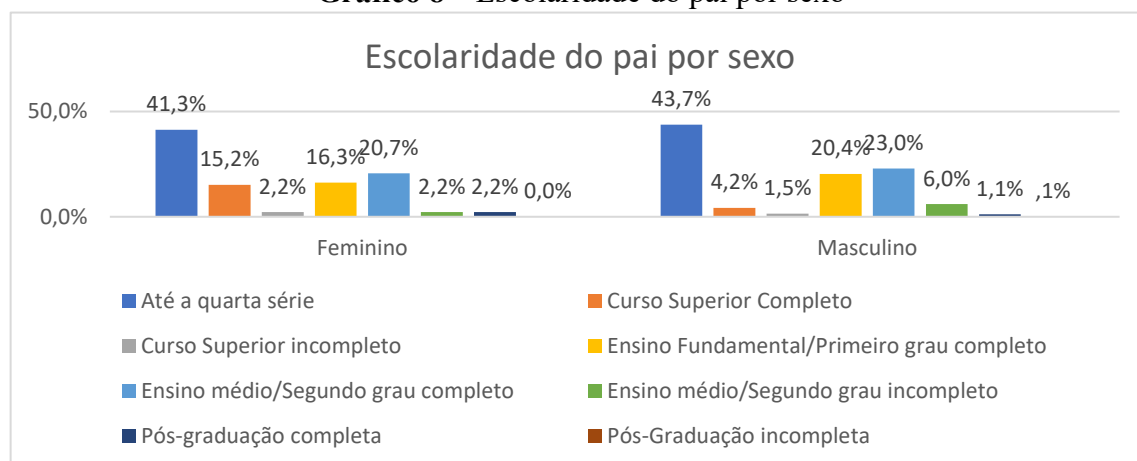
Gráfico 7 – Escolaridade por sexo



Fonte: elaborado pelos autores.

Ainda com relação ao tema da escolaridade, quando cruzamos a escolaridade do pai por sexo, conforme o Gráfico 8, alguns dados chamam a atenção: o percentual de pais da trabalhadora e do trabalhador que cursaram, no máximo, até a 4ª série, o antigo curso primário, representa, respectivamente, 41,3% contra 43,7%. Já no que diz respeito ao curso superior, 15,2% dos pais das trabalhadoras têm curso superior completo contra 4,2% dos pais dos trabalhadores. Esses dados mais gerais permitem questionar a sucessão geracional de trabalhadores dessas empresas. Em outros termos, o trabalho nas montadoras continua atraindo trabalhadores com menor escolaridade e inserção precária no mercado de trabalho, o que pode explicar a atração pelo trabalho nas montadoras como uma espécie de atalho à mobilidade social. Guimarães (1993), estudando os petroquímicos na Bahia, utilizou o conceito “atalho” para explicar a possibilidade de mobilidade de grupos de trabalhadores menos escolarizados. De certa forma, o conceito atualizou a discussão feita por Martins Rodrigues (1970), ao discutir a satisfação de operários metalúrgicos de origem migrante com o emprego industrial.

Isso é verdade quando analisamos a geração anterior, como mostram os dados deste gráfico. Por outro lado, para a atual geração de mulheres trabalhadoras nas montadoras de 18 a 25 anos, é possível aventar a hipótese de que pais com nível superior tendem a aumentar a propensão dos filhos e, particularmente, das filhas a também cursarem uma faculdade.

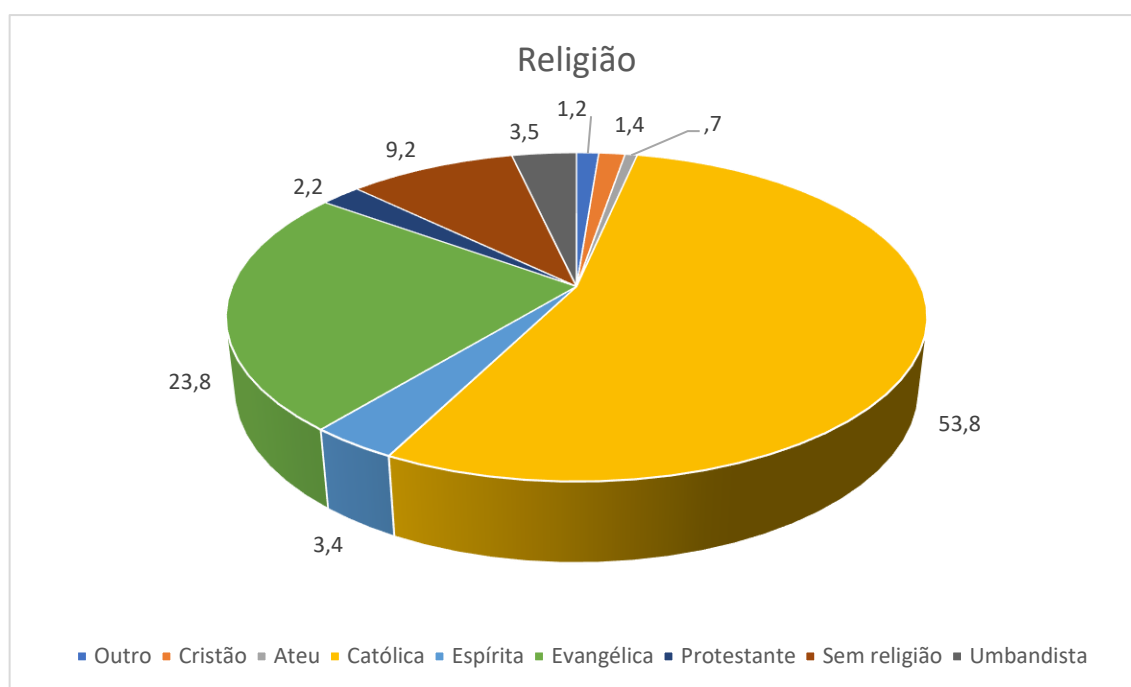
Gráfico 8 – Escolaridade do pai por sexo

Fonte: elaborado pelos autores.

O Gráfico 9 ilustra a divisão religiosa que o país tem passado nas últimas décadas, com o crescimento das igrejas evangélicas, e como isso tem trazido, em alguns casos, impactos significativos à solidariedade de classe¹³. Esta afirmação fundamenta-se na constatação dos valores difundidos por essas igrejas em termos de individualismo, meritocracia e empreendedorismo, contrapondo-se à perspectiva coletivista característica do que Castel (2003) chama de “sociedade salarial”, ou na versão brasileira, “cidadania regulada”, discutida por Wanderley Guilherme dos Santos (1979). Os dados refletem, além disso, as mudanças culturais e religiosas nas fábricas. Embora os que se declaram católicos continuem maioria (54%), são seguidos dos evangélicos e protestantes com 26,2%. Esses números acompanham os dados do IBGE com relação às mudanças religiosas no país percebidas no censo de 2022. O mesmo acontece com os que se declaram sem religião, com 9%, e os espíritas e umbandistas com 3,4% e 3,5% respectivamente. Esses dados acompanham a tendência dos números colhidos no censo de 2022 pelo IBGE.

¹³ Dados do censo do IBGE de 2022 mostram 56,7% da população brasileira acima de 10 anos de idade é católica, em 2010 eram 65,1%. Já os evangélicos alcançaram o patamar de 26,9% em 2022. Em 2010, representavam 21,6%. Aqueles que não tinham religião alcançaram 9,28% e as religiões de matriz africana representam 1%.

Gráfico 9 – Religião



Fonte: elaborado pelos autores.

No que tange às Tabelas 1 e 2, referentes ao estado civil, quase 82% são casados; os solteiros representam aproximadamente 12%; já os divorciados, pouco mais de 6%. No entanto, quando correlacionamos estado civil com sexo, na Tabela 2, há algumas diferenças: 38% das mulheres são solteiras contra 11,5% dos homens. Enquanto 85% dos homens são casados, entre as mulheres este percentual é bem menor: 47%. Além disso, as mulheres se divorciam e/ou se separam mais que os homens: 13% contra 5,7%¹⁴.

Tabela 1 – Estado civil

Estado civil	%
Casado(a)/União estável	81,7%
Solteiro(a)	11,5%
Divorciado(a)/Separado(a)	6,4%
Viúvo(a)	0,4%
Total Geral	100,0%

Fonte: elaborado pelos autores.

¹⁴ Pires e Diegues, neste dossiê, referenciando a pesquisa de Tomizaki (2007) discutem a duração de casamentos na categoria.

Tabela 2 — Estado civil por sexo**Qual a sua situação conjugal atual?**

	Outro	Casado(a) ou União estável e	Divorciado(a) ou separado	Solteiro(a)	Viúvo(a)
Feminino	1,1%	46,7%	13,0%	38,0%	1,1%
Masculino	0,5%	85,4%	5,7%	8,1%	0,4%

Fonte: elaborado pelos autores.

Esse conjunto de gráficos e tabelas fornece um painel do perfil dos trabalhadores das montadoras pesquisadas, considerando que se constituem, por fatores históricos, distintamente em termos de organização do trabalho, salários, direitos e mobilização dos trabalhadores. A composição sexual e racial não difere muito de outras categorias de trabalhadores que compõem a classe operária brasileira, mas a maior escolaridade levanta questões sobre a atratividade do emprego nessas fábricas. É necessário considerar que o número de trabalhadores terceirizados varia em todas as fábricas. No caso da Volkswagen, estima-se que o número de terceirizados equivale ao número de trabalhadores regulares (em torno de 8.000). Entre as três, a Scania é a que menos utiliza trabalhadores terceirizados, sendo que os refeitórios e os bombeiros são contratados regularmente. No total, estima-se que 1/3 dos trabalhadores dessas montadoras são terceirizados.

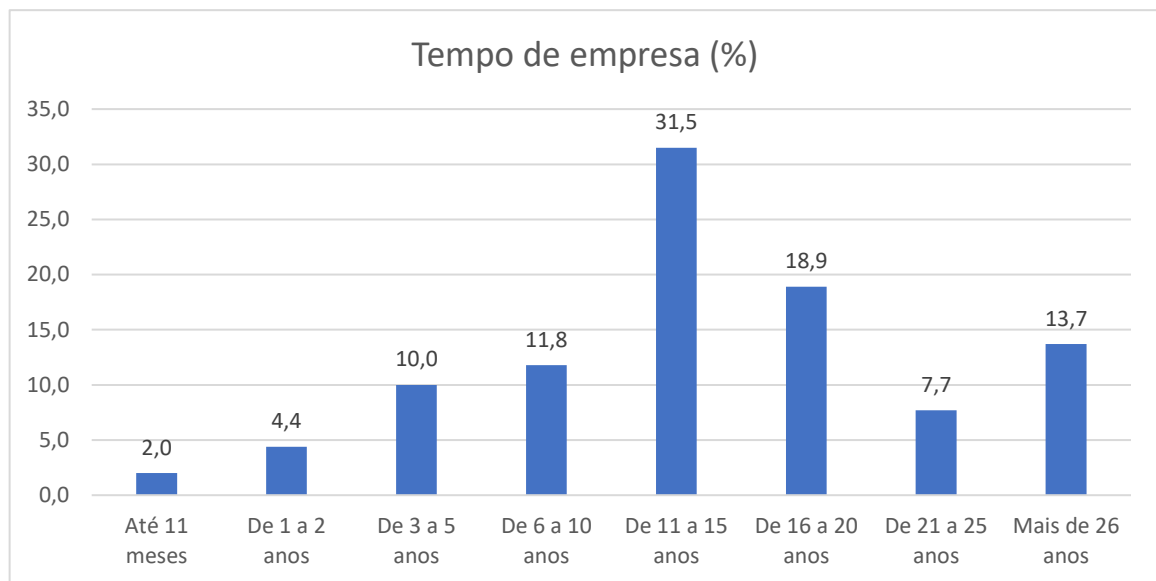
A condição operária

O caráter fordista dessas empresas aparece em diversos indicadores. Um deles é o tempo de trabalho na empresa. O gráfico 10 mostra que aqueles que têm de 11 a 15 anos de trabalho na empresa concentram quase 1/3 de todos os trabalhadores e, se computarmos todos os que têm acima de 16 anos na empresa, chegamos a um percentual de 40,3%. Vale dizer que mais de 70% dos trabalhadores nestas três montadoras têm acima de 11 anos de trabalho na empresa. É um número extremamente elevado por qualquer comparação que possamos fazer, principalmente se levarmos em conta que, neste caso, se trata de trabalhadores do chão de fábrica e horistas. Cerca de 14% têm mais de 26 anos trabalhando na mesma montadora.

Além disso, — e certamente por essa razão — 96% dos trabalhadores nas três empresas automotivas pesquisadas têm contrato por tempo indeterminado, conforme o gráfico 11.

Devemos destacar que a forte presença sindical é um fator de negociação dessa estabilidade, considerando as constantes inovações tecnológicas. Os cortes de postos de trabalho e diminuição de trabalhadores em razão das novas tecnologias na produção continuam. O sindicato, no entanto, desempenha um papel fundamental nas negociações com essas plantas automotivas e, como os dados da pesquisa mostram, a representação dos trabalhadores tem uma legitimidade muito grande junto ao conjunto dos trabalhadores.

Gráfico 10 – Tempo de trabalho na empresa



Fonte: elaborado pelos autores.

Os tipos de contrato também são indicadores dessas negociações. Os contratos permanentes de horistas e mensalistas predominam mesmo depois da reforma trabalhista de 2017. Entretanto, como já ressaltamos, a pesquisa não trabalhou com os terceirizados, o que permitiria uma maior compreensão desse padrão estável de utilização da força de trabalho. É importante ressaltar, no entanto, que os trabalhadores terceirizados nas três montadoras não são representados pelo sindicato dos metalúrgicos do ABC. Por força de lei, não se permite ao sindicato principal, no caso, o dos metalúrgicos, representar o conjunto dos trabalhadores nas empresas. Há pequenos sindicatos das empresas terceiras, mas que não têm força e praticamente nenhuma representatividade junto a estes trabalhadores.

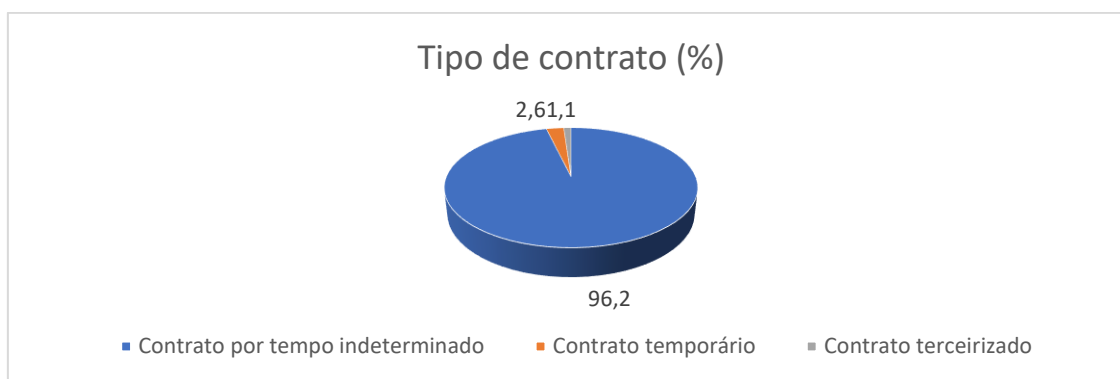
É importante ressaltar que os trabalhadores das três empresas pesquisadas são operários com um alto índice de sindicalização; ademais, seus salários são comparativamente muito altos em relação àqueles que trabalham nas pequenas empresas da base do sindicato e que têm muitos

anos de trabalho nas respectivas fábricas. O mesmo ocorre em relação aos operários/as terceirizados/as que, eventualmente, trabalham ao seu lado na empresa e que ainda têm benefícios e condições muito díspares. A sindicalização nas três empresas representa, como já mencionado, praticamente, 2/3 de todos os sindicalizados em uma base de 1.700 empresas metalúrgicas.

Isso nos permite afirmar que esses trabalhadores são uma “elite” do conjunto dos operários da base do sindicato dos metalúrgicos do ABC: os mais escolarizados, os mais qualificados, com índices de sindicalização média de 75%, a esmagadora maioria com salários significativos, empregos estáveis, com jornadas de trabalho que não ultrapassam 40 horas, o que demarca um horizonte de organização da vida, projetos etc., de longo prazo. Como já mencionado, do total de trabalhadores na base do sindicato, 76.180, 1/3, ou seja, 25,6 mil operários estão trabalhando em jornadas menores ou iguais a 40 horas semanais. Este grupo operário é o *core* em que se apoia o sindicato dos metalúrgicos do ABC.

Certamente por isso, 96% dos trabalhadores nas três empresas automotivas pesquisadas têm contrato por tempo indeterminado, conforme o gráfico 11. Devemos destacar que a forte presença sindical é um fator de negociação dessa estabilidade, considerando as constantes inovações tecnológicas como as transformações informacionais, os robôs que fazem diversas funções, a aplicação de Inteligência Artificial e outras que caracterizam a chamada indústria 4.0, além da tendência a cortes de trabalhadores e diminuição da mão de obra.

Gráfico 11 – Tipo de contrato

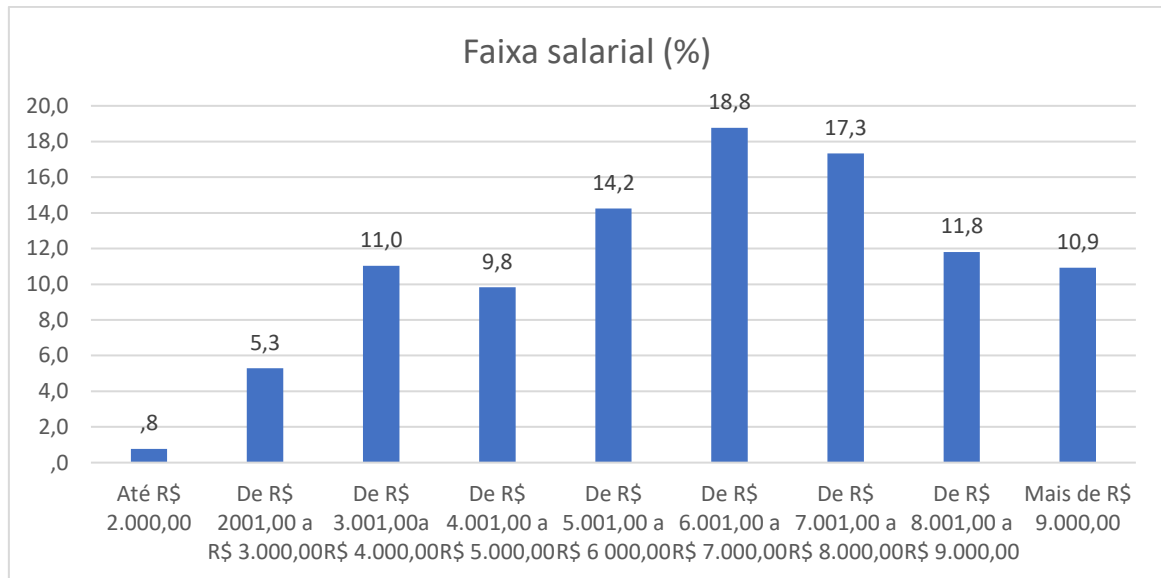


Fonte: elaborado pelos autores.

A remuneração, indicada no Gráfico 12, é outro indicador do diferencial desses trabalhadores frente ao mercado de trabalho fabril: 18,8% recebem um salário maior que R\$ 6.000, 00, o equivalente a quase 4 salários-mínimos (nos valores de março de 2026), o que os coloca acima de 80% dos trabalhadores assalariados no país como um todo. Além disso, 40%

dos trabalhadores nessas três empresas percebem um salário maior que R\$ 7.000,00, o que significa 4,3 salários-mínimos. Um percentual não desprezível, de quase 25% dos operários, tem salários acima de R\$8.000,00, vale dizer, quase cinco vezes o salário-mínimo atual (março 2026).

Gráfico 12 – Faixa salarial



Fonte: elaborado pelos autores.

Outros indicadores sobre condições de trabalho podem ser considerados a partir da visita às fábricas. As três montadoras foram inauguradas na década de 1950 e passaram por mudanças, reformas e tiveram prédios acrescidos nesse período, bem como prédios que estão atualmente vazios devido à redução do número de trabalhadores. É o caso da Volkswagen que passou de 40.000 trabalhadores na década de 1970 para cerca de 7 mil trabalhadores atualmente. Há, nas três fábricas, amplos restaurantes, algumas áreas de lazer e descanso, horta comunitária (no caso da Mercedes-Benz), espaço para as atividades sindicais — os comitês sindicais de empresa têm representantes em toda as áreas das montadoras. Dependendo da unidade, o barulho é muito alto e os trabalhadores utilizam material de proteção, o mesmo com relação às áreas de pintura. Os trabalhadores também dispõem de ampla frota de ônibus que os levam a bairros de São Paulo e do ABC paulista.

Organização sindical e autoidentificação de classe

Este é um grupo operário extremamente sindicalizado. Praticamente 98% dos trabalhadores são sindicalizados, conforme mostra a Tabela 3, e o percentual de trabalhadores que têm participação nas atividades do sindicato também é muito alta, de acordo com a Tabela 4. Quanto à participação nas atividades sindicais, cerca de 1/3 participam muito: “sempre” e “muito frequentemente”; aproximadamente, 30% participam “frequentemente” e, 34% disseram frequentar pouco o sindicato e/ou ter uma presença “menos frequente” nas atividades do organismo de representação.

Por outro lado, se juntarmos os que responderam “frequentemente” com os que assinalaram “muito frequentemente” e os que participam “sempre”, temos uma forte adesão: 60% dos sindicalizados apoiam as ações levadas adiante pelo sindicato. Isso representa muito mais do que uma “vanguarda”: corresponde a 2/3 dos metalúrgicos nas três empresas em tela. Poderíamos dizer que é uma espécie de “vanguarda ampliada” funcionando como a espinha dorsal do sindicalismo do ABC.

Tabela 3 – Sindicalização

	Frequência	Porcentagem
Não	20	2,2
Sim	886	97,8
Total	906	100,0

Fonte: elaborado pelos autores.

Tabela 4 – Participação nas atividades sindicais

Com que frequência você participa das atividades organizadas pelo sindicato?

	Frequência	Porcentagem
Frequentemente	257	28,4
Muito frequentemente	109	12,0
Nunca	52	5,7
Pouco frequente	310	34,2
Sempre	178	19,6
Total	906	100,0

Fonte: elaborado pelos autores.

Em resumo, analisando a relação entre a frequência de participação nas atividades sindicais e a condição de ser sindicalizado ou não, verifica-se uma forte correlação entre a sindicalização e a presença nas atividades, revelando que quanto maior o vínculo formal com o sindicato, maior a propensão de engajamento nas ações coletivas.

Por outro lado, entre os que não são sindicalizados (2,2%), os percentuais são muito baixos e tendem a se concentrar nos extremos da não-participação: 0,4% nunca participam, 0,2% comparecem muito frequentemente e 0,3% sempre, mas de maneira residual. Isso sugere uma correlação forte, negativamente, entre não ser sindicalizado e o envolvimento nas atividades, já que a ausência de filiação implica um afastamento quase total da dinâmica organizativa.

Em outras palavras, a sindicalização não é tão-somente um vínculo casual, mas uma questão fundamental no coeficiente de participação: quanto maior a vinculação formal, maior é o engajamento e a frequência em atividades; quanto menor ou inexistente o vínculo, maior a ausência e a distância do processo coletivo. Nesses sentido, poderíamos nos perguntar: o que leva a uma sindicalização tão alta entre os trabalhadores das três montadoras em questão? A que se deve este fenômeno que atravessa diferentes dicotomias? Masculino/feminino, católicos/evangélicos, por exemplo, escolaridade maior/menor, maiores/menores salários, maior/menor qualificação, entre outros?

Uma das explicações se relaciona a uma política deliberada do sindicato, voltada à organização nos locais de trabalho. Dito de outra forma, qual é a grande questão que o sindicalismo ABC nos mostra? Sem organização no chão de fábrica, o sindicalismo sempre terá “os pés de barro”. Nas montadoras, à época, e em um pequeno grupo de médias empresas metalúrgicas da base do sindicato, a visão sindical vem do início dos anos 1970, ainda embrionariamente.

Uma reconstituição mais minuciosa da história do Sindicato de São Bernardo mostra que a partir de 1969 [...] já começa a manifestar-se uma certa combatividade nas negociações com o patronato. Um exemplo é a luta pela antecipação salarial (em outubro de 1971), a despeito das condições pouco favoráveis dentro das quais ela se desenvolve (Garcia, 1982, p. 10-27).

Com as eleições realizadas [no sindicato] em 1972, Lula passa fazer parte da diretoria e, juntamente com outros dirigentes, cria um instrumento chamado Conselho de Coordenação dos trabalhadores de base, que tinha por objetivo “estabelecer uma ponte entre a luta do

sindicato e aquela que se desdobra dentro da empresa” (Garcia, 1982, p. 10-27).

De toda forma, a primeira comissão de fábrica reconhecida pela empresa foi a comissão dos trabalhadores da Ford, que foi empossada em 26 de fevereiro de 1982, na sede do sindicato em 26 de fevereiro de 1981 (Rodrigues, 1990, p. 52-53). A grande questão que o sindicalismo ABC nos mostra é que este tema da organização por local de trabalho passou a ser um tema importante para sua estratégia sindical e, com a criação da comissão de fábrica da Ford no início dos anos 1980, esta forma de organização por local de trabalho ganhou muito mais força e migrou para outras grandes e médias empresas da base do sindicato chamadas, hoje, de Comitê Sindical de Empresa (CSE) e/ou Sistema Único de Representação (SUR), base da organização dos trabalhadores no chão de fábrica nas montadoras no ABC e em um conjunto de médias empresas na base territorial do sindicato.

É importante salientar que o sindicato tem um acordo com as montadoras de sua base no que diz respeito à recepção admissional dos trabalhadores que ingressam nestas empresas. A representação sindical tem uma hora para explicar a importância do sindicato, direitos, etc. O que as lideranças que foram entrevistadas para esta pesquisa observam é que, em geral, depois dessa exposição, a ampla maioria dos que ingressam nestas três empresas já assinam sua ficha de sócio ao sindicato. Além disso, uma vez sindicalizado, o operário não precisa pagar a taxa negocial que representa 6% do salário na data-base, e também fica isento do pagamento de 6% da negociação anual sobre Participação nos Lucros e Resultados. Levando-se em conta que a PLR representa, em geral, o equivalente a pelo menos o acréscimo de mais três salários ao ano, nessas empresas haveria, certamente, um cálculo da relação custo//benefício nesse processo.

Essa participação massiva e a presença permanente do sindicato na fábrica é ilustrada pela avaliação feita pelos trabalhadores sobre a atuação do sindicato: 79,3% avalia sua atuação como boa ou ótima (Tabela 5). Há, entretanto, certa oposição que se manifesta nas avaliações da atuação como regular a péssima, que atinge cerca de 20,7%. Segundo entrevistas com lideranças sindicais, durante o governo Bolsonaro houve tentativas de organização de uma chapa de oposição ao sindicato, mas que não foram adiante.

Tabela 5 — Avaliação da atuação do sindicato

	Frequência	Porcentagem
Boa	398	43,9
Ótima	321	35,4
Péssima	9	1,0

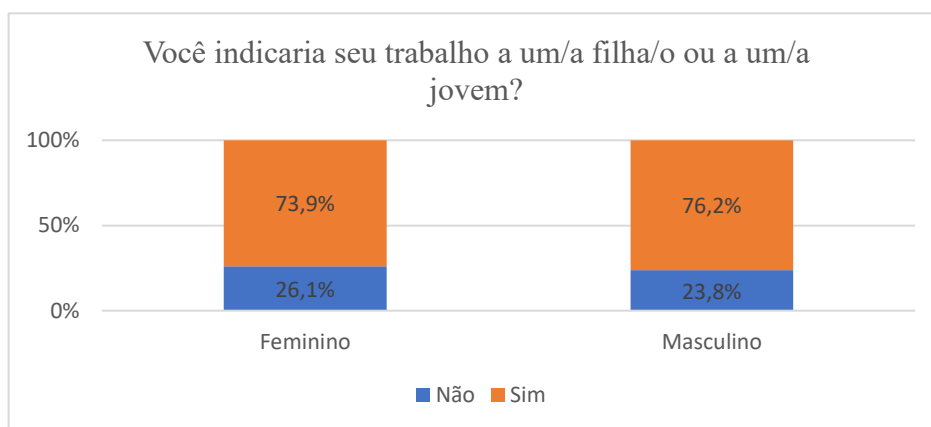
Regular	144	15,9
Ruim	34	3,8
Total	906	100,0

Fonte: elaborado pelos autores.

Como já dissemos, nas últimas décadas a mobilidade de trabalhadores na faixa de 2 a 5 salários-mínimos e sua inclusão na sociedade de consumo levaram a uma desidentificação de classe e a uma discussão acadêmica e midiática de que o país agora seria composto majoritariamente por uma classe média. Esse debate, presente fortemente na década anterior, não resistiu a pesquisas mais consistentes que indicaram que as mudanças foram mais simbólicas e culturais do que uma efetiva transformação na estrutura de classes. De qualquer forma, esse processo teve forte impacto político, com a adesão a valores mais conservadores que tem se refletido nas últimas eleições.

No caso desta pesquisa, a trajetória sindical foi e continua sendo um fator determinante na autopercepção da classe trabalhadora. Em outros termos, há uma consciência sindical de suas condições econômicas objetivas, já que estes trabalhadores têm um nível médio de renda que, em termos de estratificação social, os colocaria na classe média. Assim, temos que mais de 90% se autoidentificam como classe trabalhadora/operário em razão de um trabalho sindical permanente dentro das montadoras e da presença de lideranças desses trabalhadores na direção do sindicato.

Isso pode ser verificado na taxa de sindicalização dos trabalhadores que participaram da pesquisa. Praticamente todos eram sindicalizados. Quando perguntados se recomendariam o trabalho na fábrica — conforme se pode observar no Gráfico 13—, as respostas foram positivas iam aumentando conforme a idade do respondente. A diferença geracional aparece entre os trabalhadores de 18 a 25 anos, dos quais 35% não recomendariam o trabalho na fábrica, e os mais velhos, dos quais 19% não recomendariam. Essa mudança geracional já foi discutida, entre outros, por Tomizaki (2007), ao estudar duas gerações de metalúrgicos em uma destas montadoras, e Corrochano (2001).

Gráfico 13 – Indicação trabalho para o/a filho/a

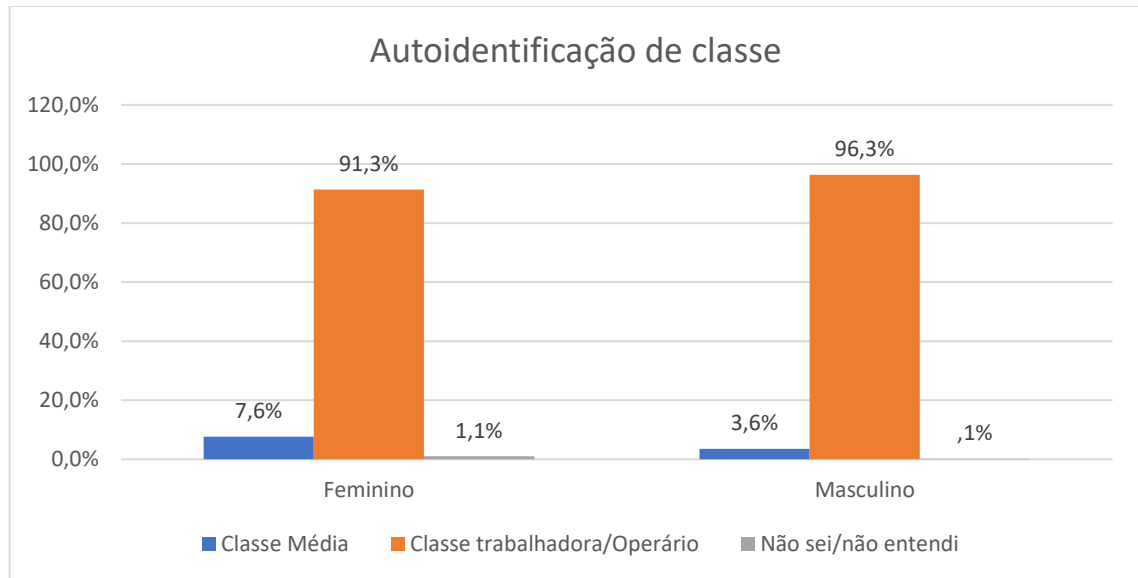
Fonte: elaborado pelos autores.

Concluindo: perspectivas e desafios ao trabalho e à ação sindical

Assistimos, nas últimas décadas, a uma forte escolarização no grupo estudado, dado o alto nível salarial — depois de alguns anos de trabalho — comparativamente a outros trabalhadores. Há bons indicadores do ponto de vista da renda, da escolaridade, da propriedade de casa própria (43% têm sua residência quitada e cerca de 38% financiada). A categoria se encaixa na faixa de renda de classe média e é marcada por forte acesso ao consumo de bens duráveis.

No entanto, a despeito destas transformações, ainda é muito forte a identidade metalúrgica neste grupo operário. Isso pode ser visto pela opção de indicação de um filho ou filha para continuar metalúrgico/a, como sublinhado acima, bem como pela autoidentificação que este agrupamento possui no que tange a se considerar parte da classe trabalhadora (Gráfico 14). 91% das mulheres e 96% dos homens se consideram parte da classe trabalhadora e/ou operário/a. Já 7,6% das mulheres e 3,6% dos homens se auto identificam como classe média.

Gráfico 14 – Autoidentificação de classe



Fonte: elaborado pelos autores.

Esse percentual extremamente alto de identificação com a classe operária mostra que, a despeito das crenças, valores, da formação escolar, das trajetórias individuais, e talvez por isso mesmo, a identidade enquanto metalúrgico do ABC é muito forte; e esse fenômeno se explicaria pela tradição de lutas, conquistas, derrotas e também, aprendizado, formação e reconhecimento desse grupo no âmbito local, regional e nacional que vem sendo construído há, pelo menos, cinquenta anos.

Nesse aspecto, a instituição sindical tem se mostrado muito atuante e, a despeito dos novos tempos, possui, ainda, um poder de barganha muito grande junto às fábricas automotivas localizadas na base do sindicato. Mesmo com todas as adversidades e desafios deste novo mundo do trabalho, a organização sindical funciona, neste caso específico, como um contrapoder às empresas automobilísticas em uma tentativa de “redução de danos” nos impactos tanto objetivos quanto subjetivos que as transformações mais gerais do capitalismo trazem para o “redesenho” deste operário das montadoras no ABC na terceira década do século XXI.

O que nos sugere o conjunto de dados desta investigação? Uma questão que salta aos olhos é o nível de organização sindical nestas empresas e o índice de sindicalização destes trabalhadores, que representam 2/3 dos sindicalizados ao sindicato dos metalúrgicos do ABC. De um lado, esse dado representa uma força muito grande na relação com essas empresas, que são as maiores na base do sindicato, com cerca de 40-50 fábricas. São aquelas que pagam os melhores salários, têm boas condições de trabalho, padrão de benefícios considerado bom e onde a jornada de trabalho é de, no máximo, 40 horas semanais. De outro está a miríade de

cerca de 1.700 pequenas e microempresas (por vezes, pequenas oficinas), onde as condições de trabalho não são boas, a jornada de trabalho é superior a 40 horas semanais, os salários são bem menores, possuem menos benefícios e um baixo patamar de sindicalização. A pergunta que fica é: por quanto tempo esse “equilíbrio instável” se manterá? Este, sem dúvida, é um tema para futuras pesquisas.

REFERÊNCIAS

- BEAUD, Stéphane; PIALOUX, Michel. **Retorno à condição operária**: investigação em fábricas da Peugeot na França. São Paulo: Boitempo, 2009.
- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Rio de Janeiro: Vozes, 2003.
- CORROCHANO, Maria Carla. **Jovens olhares sobre o trabalho**: um estudo dos jovens operários e operárias de São Bernardo do Campo. 2001. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.
- GARCIA, Marco Aurélio. São Bernardo: a (auto)construção de um movimento operário – notas para discussão. **Desvios**, n. 1, p. 10-27, 1982.
- GUIMARÃES, Antonio Sergio. Operários e mobilidade social na Bahia: análise de uma trajetória individual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 8, n. 22, p. 81-97, 1993.
- HUMPHREY, John. **Controle capitalista e luta operária na indústria automotiva brasileira**. Petrópolis: Vozes, 1982.
- KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva. **Tempo Social**, Revista de Sociologia da USP, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018. DOI: 10.11606/0103-2070.ts.2018.138082.
- 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.
- MARTINS RODRIGUES, Leôncio. **Industrialização e atitudes operárias**. São Paulo: Brasiliense, 1970.
- MARTINS RODRIGUES, Leôncio. Trabalhadores de uma indústria automobilística: perfil social e participação sindical. In: MARTINS RODRIGUES, Leôncio. **Partidos e Sindicatos**. São Paulo: Ática, 1990.
- MARTINS RODRIGUES, Leôncio. **Destino do Sindicalismo**. São Paulo: Edusp, 1999.
- NASCIMENTO, Claudio *et al.* (org.). Entrevista com Paulo Skromov. In: NASCIMENTO, Claudio *et al.* (org.). **A geração que criou a CUT**: a história contada por quem a faz. São Paulo: Annablume, 2023. p. 307-322.
- NERI, Marcelo. **A nova classe média**: o lado brilhante da base da pirâmide. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.
- PERTICARRARI, Daniel. **Foi com o trabalho que me tornei homem**: trabalho, gênero e geração. 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2007.

RODRIGUES, Iram Jácome. **Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria**. São Paulo: Cortez Editora/FASE, 1990.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e justiça**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1979.

TOMIZAKI, Kimi. **Ser metalúrgico no ABC**: transmissão e herança da cultura operária entre duas gerações de trabalhadores. São Paulo: Arte Escrita Editora, 2007.

VERAS DE OLIVEIRA, Roberto. **Sindicalismo e Democracia no Brasil**: do Novo Sindicalismo ao Sindicato Cidadão. São Paulo: Annablume, 2011.

VISSER, Jelle. The rise and fall of industrial unionism. **Transfer**: European Review of Labour and Research, v. 18, n. 2, p. 129-141, 2012. DOI: 10.1177/1024258912439160.

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:** Os dois autores participaram igualmente do desenvolvimento do trabalho.
-

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

