

**ENTRE A FÁBRICA E O FUTURO: A TRAJETÓRIA DE UMA LIDERANÇA
OPERÁRIA DIANTE DAS MUDANÇAS NO TRABALHO E NO SINDICALISMO**

**ENTRE LA FÁBRICA Y EL FUTURO: LA TRAYECTORIA DE UN LIDERAZGO
OBRERO ANTE LOS CAMBIOS EN EL TRABAJO Y EL SINDICALISMO**

**BETWEEN THE FACTORY AND THE FUTURE: THE TRAJECTORY OF A
WORKING-CLASS LEADERSHIP IN THE FACE OF CHANGES IN WORK AND
TRADE UNIONISM**



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



Hélio da COSTA²
e-mail: dacostah165@gmail.com



Filipe Augusto Freitas MELO³
e-mail: filipeafmelo@gmail.com



Aline Suelen PIRES⁴
e-mail: alinepires@ufscar.br

Como referenciar este artigo:

RODRIGUES, Iram Jácome; COSTA, Hélio da; MELO, Filipe Augusto Freitas; PIRES, Aline Suelen. Entre a fábrica e o futuro: a trajetória de uma liderança operária diante das mudanças no trabalho e no sindicalismo. *Estudos de Sociologia*, Araraquara, v. 31, n. esp. 1, e026011, 2026. e-ISSN: 1982-4718. DOI: 10.52780/res.v31iesp.1.21356.



| Submetido em: 15/03/2026
| Revisões requeridas em: 26/04/2026
| Aprovado em: 12/06/2026
| 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 Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SABC), São Bernardo do Campo – São Paulo (SP) – Brasil. Doutor em Sociologia do Trabalho pela FFLCH da USP. Mestre em História Social pela Unicamp e Doutor em Sociologia do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Desde 1988 atua no campo da formação sindical em paralelo com atividades acadêmicas. Atualmente é Coordenador Técnico do Departamento de Formação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

³ Universidade de São Paulo (USP), São Paulo – São Paulo (SP) – Brasil. Doutor em Sociologia pela USP, realiza estágio pós-doutoral no Departamento de Sociologia da USP. Pós-doutorado Departamento de Sociologia USP.

⁴ Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), São Carlos – São Paulo (SP) – Brasil. Doutora em Sociologia pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). Pesquisadora do CNPq — bolsista de produtividade em pesquisa. Docente do Departamento de Sociologia e do Programa de pós-graduação em Sociologia da UFSCAR.

RESUMO: O presente relato apresenta trechos de uma entrevista com Wellington Messias Damasceno, realizada em agosto e setembro de 2025 no âmbito do projeto *A condição operária revisitada: os trabalhadores da indústria automotiva paulista no início do século XXI*. Atual presidente eleito do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, Wellington reconstrói sua trajetória, marcada pela influência das lutas operárias, pela formação no SENAI da Volkswagen e pela atuação sindical iniciada na juventude. O depoimento articula memória familiar, qualificação profissional e engajamento político, evidenciando transformações no trabalho industrial decorrentes da automação, da robotização e da reorganização produtiva. Também analisa os desafios contemporâneos do sindicalismo diante das mudanças tecnológicas, geracionais e organizacionais, discutindo as dificuldades de mobilização da base trabalhadora. Por fim, reflete sobre o futuro da indústria automotiva, a reestruturação produtiva global e seus impactos nas relações de trabalho e na organização dos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho industrial. Sindicato dos Metalúrgicos. Indústria automotiva. Movimento sindical. Reestruturação produtiva.

RESUMEN: Este relato presenta fragmentos de una entrevista con Wellington Messias Damasceno, realizada en agosto y septiembre de 2025 en el marco del proyecto *La condición obrera revisitada: los trabajadores de la industria automotriz paulista a comienzos del siglo XXI*. Recientemente elegido presidente del Sindicato de los Metalúrgicos del ABC, Wellington reconstruye su trayectoria profesional y sindical, marcada por el legado de las luchas obreras, su formación en el SENAI de Volkswagen y su temprana participación en el movimiento sindical. Su testimonio articula memoria familiar, formación profesional y compromiso político, al tiempo que analiza las transformaciones del trabajo industrial derivadas de la automatización, la robotización y la reorganización de la producción. Asimismo, examina los desafíos contemporáneos del sindicalismo frente a los cambios tecnológicos, generacionales y organizativos, destacando las dificultades para mantener el vínculo con la base trabajadora. Finalmente, reflexiona sobre el futuro de la industria automotriz, la reestructuración productiva global y sus efectos sobre las relaciones laborales y la organización de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: Trabajo industrial. Sindicato de los metalúrgicos. Industria automotriz. Movimiento sindical. Reestructuración productiva.

ABSTRACT: This report presents excerpts from an interview with Wellington Messias Damasceno, conducted in August and September 2025 as part of the project *Revisiting the Working-Class Condition: Workers in the São Paulo Automotive Industry at the Beginning of the Twenty-First Century*. Recently elected President of the ABC Metalworkers' Union, Wellington recounts his professional and union trajectory, shaped by the legacy of labor struggles, vocational training at Volkswagen's SENAI school, and early involvement in trade union activism. His testimony combines family memory, professional qualification, and political engagement while examining the transformations of industrial work driven by automation, robotics, and production reorganization. It also discusses the contemporary challenges faced by trade unions in response to technological, generational, and organizational changes, emphasizing the growing difficulty of maintaining workers' engagement. Finally, the interview reflects on the future of the automotive industry, global productive restructuring, and their impacts on labor relations and workers' organization.

KEYWORDS: Industrial labor. Metalworkers' union. Automotive industry. Trade union movement. Productive restructuring.

Apresentação

O relato apresentado abaixo refere-se a trechos de uma entrevista realizada com Wellington Messias Damasceno. A entrevista foi conduzida pela equipe de pesquisadores do projeto “A condição operária revisitada: os trabalhadores da indústria automotiva paulista no início do século XXI”⁵ e aconteceu nos dias 29 de agosto de 2025 e 01 de setembro de 2025, com duração total de 3 horas e 21 minutos.

Wellington Damasceno é uma importante e promissora liderança sindical do país, com ampla circulação internacional. Na ocasião da entrevista, era Diretor Administrativo e, recentemente, foi eleito Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC), devendo tomar posse em julho de 2026. Nascido em 1985, deve ser o mais jovem presidente a assumir essa posição no SMABC desde Luiz Inácio Lula da Silva. Tem uma trajetória profundamente ligada ao setor metalúrgico e ao sindicalismo no ABC paulista. Filho de metalúrgico, iniciou sua formação profissional aos 16 anos no curso de mecânica do SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) dentro da Volkswagen, empresa onde também trabalhou na produção a partir de 2003. Paralelamente, formou-se em Direito e concluiu uma pós-graduação em Relações do Trabalho. Sua trajetória no movimento começou na juventude metalúrgica e evoluiu para cargos de liderança, incluindo mandatos na comissão de fábrica da Volkswagen, na diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e na representação do Brasil no comitê mundial de trabalhadores da Volkswagen.

Durante uma longa conversa, o entrevistado oferece uma reflexão de fôlego sobre as continuidades e rupturas na experiência sindical e operária contemporânea, interlocução fundamental para pesquisas no campo do trabalho industrial, do setor automotivo e do sindicalismo.

Nos trechos que selecionamos para esta publicação, o relato articula memória familiar e formação profissional com o processo de socialização política e engajamento sindical, destacando a herança das lutas operárias dos anos 1970 e 1980. Em seguida, aborda as mudanças no interior da fábrica, marcadas pela automação, robotização, reorganização das linhas de produção e intensificação das metas de produtividade, com impactos diretos sobre o cotidiano do trabalho e as relações entre trabalhadores. O depoimento também discute os desafios contemporâneos da ação sindical, especialmente diante das novas tecnologias de comunicação, das mudanças geracionais e das dificuldades de manutenção de vínculos com a

⁵ Essa pesquisa foi coordenada pelo Prof. Iram Jácome Rodrigues e financiada pelo CNPq — Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (processo 407953/2021-3).

base trabalhadora. Por fim, amplia a reflexão para o futuro da indústria automotiva e do trabalho em geral, problematizando discursos sobre o “fim do carro”, a reestruturação produtiva global e as transformações que atravessam diferentes setores econômicos.

O início de uma trajetória na fábrica: herança familiar, formação e aproximação com a militância

Nesta primeira parte, Wellington apresenta brevemente sua trajetória como trabalhador metalúrgico do ABC paulista. Sua experiência é profundamente marcada pelo legado das lutas operárias das décadas de 1970 e 1980. A narrativa articula memória familiar, mobilidade social, formação profissional no SENAI da Volkswagen e aproximação com a militância sindical e política.

Wellington Damasceno: *Vamos lá. Bem, eu sou, como grande parte da “safra” da minha idade, filho já de pai metalúrgico. Eu pego o resultado da luta operária da década de 1970, 1980, 1990. Meu pai militou nesse período (principalmente 1980-1990), então eu já sou da safra que pega as conquistas e as melhorias no ambiente de trabalho dessa geração. Meu pai, mineiro, veio de Minas para São Paulo, como grande parte das histórias dos trabalhadores e trabalhadoras dessa época. Ele, inicialmente, começou na Mercedes, trabalhou na Mercedes por coisa de 10 anos, saiu na greve de 1978. Na greve de 78 (foi aquela grande greve na Mercedes), ele foi mandado embora. Em 1980, ele entrou na Volks. O meu pai também tem essa coisa, tem o privilégio de ter trabalhado em duas grandes montadoras. Minha mãe, apesar de ter nascido no Paraná, é paulista. Ela só nasceu no Paraná por uma coincidência dessa coisa de busca de oportunidades. Meu avô, químico. E, bem, minha mãe é aquela mulher também que o pai saía para trabalhar e a mãe cuidava dos filhos (no meu caso, três — eu sou o mais velho de três irmãos).*

Olha, a primeira coisa que dá para falar é como a vida mudou para as gerações. A geração do meu pai entregou uma vida muito melhor para, por exemplo, os meus filhos hoje. Então, a condição que eu tenho, muito parecida, de salário, né? Não estou fazendo atualização pelo INPC [Índice Nacional de Preços ao Consumidor], não, mas é o salarial da própria empresa. Então, a minha função, hoje, é muito equivalente à que meu pai exercia, e os salários, em tese, deveriam ser os mesmos. A condição de vida que meus filhos têm é muito melhor do que as que nós tivemos por “n” motivos.

Eu nasci em 1985, então vocês, principalmente, que são estudiosos, vão lembrar. Então, eu era pequenininho, 3-4 anos, eu estava pegando a redemocratização, constituinte, Sarney, Plano Cruzado, plano tudo quando é... Eu não sei se o Bresser⁶ é dessa época, mas enfim, depois a gente olha certinho. Inflação de 100% [...], falta de carne, fila no mercado para comprar as coisas. Então, dificuldades que meus filhos não tiveram, mesmo meu pai e eu estando em patamares equivalentes na mesma empresa inclusive, né? Ambos na Volkswagen. Então, eu acho que esse é um contexto importante, porque a gente não dá valor às macroconquistas, fruto da luta de uma geração, a gente leva isso muito no automático ou muito pela questão conjuntural, mas não dá importância ao que foi a luta daquele período para que a gente [pudesse] ter, hoje, uma situação melhor.

Mas, já que você perguntou sobre a minha experiência, como eu cheguei até a empresa: na Volks tem... Volks e Mercedes, são as únicas empresas (e as do ABC) que têm o SENAI interno. Então, o SENAI que a gente conhece, que faz qualificação profissional para o Brasil inteiro, ele tem uma unidade na Volks e tem uma unidade na Mercedes. Então, desde pequeno, como eu sou o filho mais velho, eu cresci ouvindo o meu pai falar dessa bendita escolinha que tinha dentro da Volks, que os alunos iam lá, estudavam, que tinham uniforme, que se formavam, que tinham salário e almoçavam bandeirão, não-sei-o-quê. Então, eu cresci com essa coisa, como grande parte dos filhos de funcionário na Volks cresce, querendo entrar na tal da escolinha porque vai se formar, vai já ter um emprego e vai ter salário com 15-16 anos — que não é uma realidade muito normal. Então, eu acho que tanto pela fé do meu pai quanto o gosto que eu tinha de entrar, entrei. Prestei lá o vestibulinho do SENAI e passei no SENAI da Volks. E vou falar para vocês: a competição é grande, tá? Na minha época eram 30 vagas, tinha, sei lá, coisa de 1.000 inscritos, ainda hoje é muita gente, né? Você pode equiparar com o vestibular dentro da USP (a quantidade de candidatos por vaga) e é só filho(a), irmã(o) de trabalhador que faz essa prova. Não é aberto para a comunidade. Recentemente, abriram vagas para a comunidade, eles vão ampliar, mas as vagas para a comunidade ficam fora da Volks, é do SENAI conveniado, no estilo padrão que a gente conhece das outras empresas. As vagas internas continuam sendo especificamente para filho(a), irmã(o) de trabalhador na Volks. O trabalhador vai apresentá-lo.

⁶ O Plano Bresser, lançado em 12 de junho de 1987, foi uma medida econômica de emergência do governo José Sarney, chefiada pelo ministro Luiz Carlos Bresser-Pereira, para conter a hiperinflação, baseado em um congelamento híbrido de preços, salários e câmbio.

Então, eu comecei assim: 16 anos entrando para fazer mecânica no SENAI, eu já conhecia uma parte da representação sindical por conta do meu pai, né? Eu, pequeno, ia na casa [...] do Luiz Marinho⁷ e de outros representantes que eram amigos do meu pai, que convivem, não-sei-o-quê, já vinha para o sindicato, então já meio que sabia o que era o sindicato, conhecia o que era o sindicato, sabia o que era o PT [Partido dos Trabalhadores], conhecia o que era o PT. Meu pai foi candidato a vereador em São Caetano em 1988, né? Uma coisa maluca, mas foi — porque, naquela época, também tinha muito esse incentivo quando estava formando o PT, as primeiras eleições, para os militantes disputarem a eleição, né? Meu pai foi candidato em 1988, eu tinha 3 anos, os cabos eleitorais do meu pai eram minha mãe que [...] ia pedir voto com vergonha, entregar o papelzinho com vergonha. Minha mãe é tímida até hoje, imagina em 1988. E eu pequeno, com 3 anos, ia sendo arrastado junto. E as histórias de família, é aquela coisa que sempre alguém lembra que minha mãe entregava o papel e eu via o papel com a foto do meu pai no chão e abria o bocão a chorar porque tinha que pegar o papelzinho do chão. Eu já praticava reciclagem nessa época, não queria o desperdício no papel [risos].

No mais, [...] entrei no SENAI [com] 16 anos, com 18 formei no SENAI, fui para produção [...]. Eu tive a sorte de cair em uma área que tinham muitos militantes sindicais, então, a partir disso, eu comecei a conversar muito com o pessoal, comecei a participar da militância da minha área. Era/é a maior área da fábrica, era a área que tinha maior engajamento sindical, comecei a participar da militância e também comecei a tentar participar da juventude metalúrgica, porque saía na Tribuna a agenda e tinha as reuniões da juventude. Então, eu falei: “Pô, vou participar desse negócio aí”, e o pessoal me orientou a participar realmente. Bem, eu fui conversar com o menino que tinha na Volks que tocava a juventude, mas ele estava meio desanimado porque ele não tinha passado em uma prévia para ser candidato à comissão de fábrica, ele estava meio bravo. Eu fui falar com ele, ele falou: “Meu, esse negócio não dá nada. Nem participa dessa [...] aí, esquece isso aí”. Mas, como tinha gente, eu vim para o sindicato. Eu falei: “Eu vou lá nessa reunião ver o que é.” Cheguei aqui, encontrei três filhos de Deus, a reunião foram quatro pessoas. A gente fala que hoje está ruim [...], mas já foi pior também, viu? O Maicon, vocês conhecem, [...] era o coordenador na época, e um outro companheiro que eu não lembro o nome, mas que, inclusive, já saiu da categoria

⁷ Trabalhador da Volkswagen, sindicalista, deputado federal (PT-SP), ex-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e da CUT (Central Única dos Trabalhadores). Também foi prefeito de São Bernardo do Campo (2009-2016). É o atual ministro do Trabalho e Emprego.

faz um bom tempo. Aí comecei a participar, tanto que eu cheguei a coordenar o coletivo de juventude da federação na nossa FEM [Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT – Central Única dos Trabalhadores] antes mesmo de ter mandato sindical.

Eu assumi como coordenador em 2006 na FEM, e eu vim para o mandato sindical na comissão de fábrica na Volks em 2007. Então, assumi um pouquinho antes. E eu fiquei uma gestão só na coordenação porque depois virou uma secretaria de juventude e aí nós elegemos um companheiro de Pindamonhangaba lá. Depois, voltou a ser coletivo, mas, enfim, aquele período lá também foi um período muito rico. A nossa juventude metalúrgica pautou muitas coisas nas comissões coletivas, conseguimos muitas cláusulas nas convenções. Tanto é que a gente conseguiu criar a secretaria na federação [FEM].

Entre robôs e metas: as percepções das mudanças no ambiente fabril

Na sequência, o entrevistado aborda as profundas transformações ocorridas no interior da fábrica ao longo das últimas décadas, destacando mudanças tecnológicas, organizacionais e produtivas no trabalho industrial. A partir de sua experiência na Volkswagen, evidencia os processos de automação e robotização, a redução do número de trabalhadores e a intensificação das exigências por produtividade, permitindo compreender como as reestruturações produtivas alteraram o cotidiano fabril, as relações de trabalho e as formas de organização sindical.

Wellington Damasceno: *Olha, a mudança na fábrica... essa aí, eu até, um dia, se vocês quiserem, a gente marca uma visita para vocês irem na Volks — já que a Volks é a fábrica que eu trabalho. Porque a fábrica mudou consideravelmente — consideravelmente! A gente não percebe, a gente não para para fazer essas análises, essas reflexões, mas eu vou falar da minha entrada.*

Eu entrei na Volks em 2001, no SENAI, depois eu fui para produção em 2003. Só na área que eu trabalhava no pátio, você tinha três linhas de produção: você tinha a linha que existe hoje, a gente chamava de linha Polo, e hoje a gente chama de... — hoje a gente não chama de nada porque só tem ela, mas em um tempo a gente chamou de HB; tinha a linha que fazia o Gol geração 3, então eu peguei a mudança para o geração 4, a geração 3 e 4 que eram as linhas antigas do Gol, a linha de corrente, né? — depois eu explico a diferença de um e de outro, fazia o Santana nessa linha também, o Santana antes tinha uma linha própria, quando eu entrei já não tinha, já rodava junto com o Gol — e você tinha, no térreo, a linha da Kombi,

então essa linha da Kombi já não existe mais desde 2013. Quando a Kombi parou, em dezembro de 2013, foi quando finalizou a operação, a linha foi desmontada e a linha do Gol também já não existe mais, que tinha, em cima, essa corrente e, embaixo, as pré-montagens.

Então, vocês imaginam uma área gigantesca, que tinha 3 linhas — tinha mais antes de eu entrar, mas não vou falar do que eu não vi — mas, hoje, só tem uma linha, que é essa linha que a gente chamava de linha do Polo (que hoje faz Polo, inclusive). E essa linha produz em três turnos algo em torno de... o número é 1.161, vai ser número exato, mas quase 1.200 veículos para vocês terem uma referência. As três linhas lá, quando eu entrei, não produziam 1.200 carros por dia, tá? Eu acho que isso também é uma diferença importante. Hoje ela produz 830, tá, gente? Hoje ela não produz os 1.200 porque não tem interesse, mas é uma outra conversa também. Mas, para vocês terem essa primeira ideia, você tinha três linhas produzindo modelos diferentes e com muita gente nessas linhas; hoje, você tem uma linha só produzindo vários modelos diferentes, então não precisa de tantas linhas para produzir modelos diferentes, com mix diferente e com muito menos trabalhadores. Porque a linha da Kombi demandava muito [trabalho] manual, a linha do Gol era intermediária, mas você tinha um robô passando cola para colar o vidro, a linha da Kombi não tinha o robô. Essa linha nova tem o robô que põe a cola no vidro, o robô que posiciona o vidro, o robô que tira a porta, tem o robô que passa uma outra cola num outro vidro, você tem... é que a gente não avançou nessa conversa, mas era para ter um robô colocando roda. Então, você já tem um nível de robotização e automatização maior. Ainda que essa linha não é tão robotizada como outras, mas ela já tem níveis tecnológicos muito grandes.

Eu lembro que na linha, por exemplo, do Gol (que eu cheguei a trabalhar naquela linha), a gente tropeçava um no outro, você tinha um convívio de trabalhadores muito próximos um do outro. Hoje, você começa a ver trabalhadores mais distantes um do outro porque a linha, efetivamente, já não tem tanta gente como tinha nas outras — isso eu estou falando de montagem, que é onde tem a maior quantidade de trabalhadores na fábrica. Se a gente vai para a armação, eu cheguei à armação da Kombi, que tinha um robô. Tinha um robô na armação da Kombi, o resto eram todas operações manuais. Você tinha ainda armação do Gol e Saveiro da época, que também tinham já muitos robôs, mas eram muito manuais. O Polo — naquela época da linha do Polo — já era uma inovação que tinha 400 robôs, era muita coisa. Hoje, essa linha tem... eu não vou saber dizer o nível de automação, mas ela deve ser, com certeza, muito maior do que 80% — muito maior! E ela é baixa perto de algumas outras linhas,

por exemplo. A linha da FIAT tem 97% de automação no processo de armação e funilaria, mas é uma linha em que você já não vê tantos trabalhadores no processo, é muito robotizado.

Então, você tem essa percepção da quantidade de trabalhadores versus a quantidade de produto que sai. Isso todo mundo fala: “Ah, a Volks produzia, na década [de 1980], com 38 mil trabalhadores, menos do que hoje [...]”. Essa percepção da gente que está no dia a dia, acaba não parando para avaliar, mas todo mundo costuma falar que aquela rua principal da Volks, aquela rua que sobe no meio da fábrica, aquela que têm as fotos antigas⁸, aquele tanto de gente, aquela movimentação de gente... hoje, você dificilmente vê um trabalhador passando. Então, isso você vai perceber: o esvaziamento das fábricas, as mudanças de organização, você não tem tanto trabalhador solto nos departamentos, levando papel e você tem uma concentração. Você tem o uso da informática, você reduziu [com] a informática e reduziu a movimentação de pessoas por conta de papel. Então, isso muda a organização fabril. De novo: a gente não para fazer essas reflexões, mas são reflexões muito importantes para a gente entender e até compreender para onde a gente vai caminhando para a gente poder se organizar. Então, essa é uma percepção da mudança.

Uma segunda percepção é uma maior cobrança da empresa naquilo que hoje se chama de produtividade. Já teve outros nomes, mas hoje o nome bonito, da época, da moda, é produtividade. Então, você tem uma constante diária da empresa através das suas engenharias e isso, lá no caso da Volks, é negociado com o sindicato, o sindicato tem que acompanhar, tem que dar “ok”, tem que acompanhar os testes, mas é uma pressão diária por produtividade. O que é isso, no final das contas? É como você utiliza o serviço, como você tira um parafuso aqui, um parafuso ali, um parafuso acolá para você reduzir um trabalhador. Então, na prática, no final do dia, eles têm uma meta de redução e a redução é de trabalhador, não é só de melhoria do processo, de acelerar o processo. Não. A produtividade é comparada com quantos carros você faz com X trabalhadores. [...] Então, isso é um outro processo, que você não tinha isso de forma tão... diria até violenta, mas hoje é explícita, né? Isso acontecia, mas acontecia de forma mais moderada, mais diluída, mais disfarçada. Hoje não é disfarçada. Hoje todo trabalhador sabe que a fábrica faz isso e exercita isso, testa isso. Enfim, isso é algo que a gente até fala no caminhão de som, está previsto nos acordos coletivos. Então, você não tinha isso tão aparente, tão desnudo como é hoje. Eu acho que isso é uma outra grande diferença.

⁸ Refere-se às fotos antigas exibindo os trabalhadores chegando à fábrica da Volkswagen em décadas anteriores que estão no pequeno museu da empresa, contrastando com a drástica redução do número de funcionários atualmente.

Gerações e redes sociais: desafios contemporâneos da ação sindical

A seguir, Wellington reflete sobre as transformações recentes nas formas de atuação sindical e na relação entre representantes e base operária, com destaque para os impactos das tecnologias digitais e das mudanças geracionais. O relato evidencia como ferramentas como o WhatsApp alteraram as dinâmicas de comunicação, intensificaram demandas e, ao mesmo tempo, produziram novos desafios para a construção de vínculos de confiança, participação coletiva e identificação dos trabalhadores – especialmente dos mais jovens – com o sindicato.

Wellington Damasceno: *Olha, eu sempre gosto de dar resposta, mas essa é uma resposta que, de verdade, eu não sei dizer [referindo-se às mudanças na fábrica]. Porque, desde antes, os relatos dos mais antigos do que eu e depois o que eu pude vivenciar, a gente sempre tem as mesmas contradições. A gente está todo dia dentro da fábrica, andando na linha e todo dia o trabalhador está falando que a gente não passou na linha. De verdade, dificilmente a gente passa todo dia no mesmo lugar, né? Então, efetivamente, você vai demorar, sei lá, uma semana para ver aquele trabalhador no local de trabalho dele.*

Eu tenho até uma história muito rapidinha (porque essa aqui, para mim, elucida a lógica do peão): eu estava um dia na fábrica, eu gostava de ficar em um lugar que eu chamo de Poleiro. E, toda vez que eu vou para lá, eu fico nesse lugar, porque é onde eu estou, eu passo o relógio, então faz uma filinha lá, então eu consigo ver o pessoal sem precisar subir na área. Um trabalhador foi lá, me cumprimentou, me deu um abraço, foi trabalhar, eu fui para outro canto, beleza. No outro dia, eu estava lá de novo e o cara chegou e falou: “Pô cara, faz tempo que eu não te vejo.” Eu falei: “Para de ser mentiroso, você me viu ontem!”, ele deu risada, né? E saiu. Porque efetivamente... tinha um companheiro na fábrica — já é falecido, era da minha área também — o nome dele era Benjamin, eu lembro em uma assembleia ele falando: “É, toda hora o cara fala: ‘Cadê o Benjamin?’ Eu vou comprar um saco de benjamins e vou entregar para cada trabalhador aí, todo mundo vai ter um Benjamin.” — [...] benjamim é aquele negócio que você usa para colocar um monte de tomada, um monte de cabo em uma tomada. Então, mas isso é um problema crônico, que toda vez que a gente faz seminário da militância, seminário da alimentação, aparece a presença do representante na área. Isso não muda. O peão mais velho reclama que passa pouco, tem o mais novo que também reclama — esse daí, ele aprende e ele exercita bem essa reclamação.

Mas, efetivamente, os representantes mais antigos iam muito mais na área porque agora tem um “tal” de WhatsApp, que é uma ferramenta do inferno. E ela é ruim por dois motivos: ela é ruim porque você recebe uma carga de demanda que você não dá conta. E aqui, eu não dou conta, eu já desisti, se você olhar o meu zap agora, tem 600 conversas. Eu consigo responder umas 100 por dia, mas eu respondo 100, chega 200. Eu nunca venço. Eu falo: “Pessoal, quer falar comigo, me liga, faz qualquer coisa, mas o zap [WhastasApp] não dá”. Mas, representante interno recebe muita demanda pelo zap, tanto que ele não dá conta. Uma coisa é ele andar na linha, ele vai pegar um monte de demanda naquela linha e ele vai sair de lá e vai despachar as demandas. Tem demanda que você resolve rápido, tem demanda que vai [exigir] negociação, tem demanda que vai demorar, tem demanda que não vai resolver. Eu tenho uma demanda de abrir o paredão, uma janela no paredão lá da área, faz 10 anos que eu estou com essa demanda. Não vai resolver, a menos que derrube o prédio, sei lá, mas existe. Então, com o WhatsApp, a demanda vem de tudo quanto é lugar, e de tudo quanto é jeito e de tudo quanto é horário. Você não tem mais o representante do 1º do turno, a gente vai lá conversar no 1º turno. Porque ele vai receber... o telefone dele está na lousa, o meu telefone também está lá na lousa. Então, se alguém quiser me demandar, vai me demandar. Então, primeiro: aumentou demais, a gente perdeu o controle, a organização que a gente tinha, meio de que essa divisão natural de receber e encaminhar demanda. Então, o WhatsApp já criou um nó na nossa cabeça.

O segundo é que o WhatsApp tem hora que, com motivo, tem hora que sem motivo, mas também tornou o representante um pouquinho mais “preguiçoso”: não ir na área porque a demanda já está completa. Se ele ficar sentadinho lá, o WhatsApp dele vai tocar e pelo WhatsApp mesmo ele vai conseguir disparar demanda, ele não vai precisar ir ao departamento, ele consegue disparar. E isso criou uma acomodação [para] o representante, que não é boa. Essa é uma das coisas que eu brigo muito com os meninos lá, falo: “Gente, ok. A gente sabe que a demanda chega, a gente sabe que tem [muita] coisa para despachar, mas não abram mão do contato com a peãozada”. O contato, ele é insubstituível, essa coisa de você conversar com a pessoa, pegar a pessoa, mostrar empatia com os problemas, isso é insubstituível, o celular não resolve isso, o WhatsApp não te permite ser empático. Então, isso é uma mudança na relação sindical importante porque, de novo, o trabalhador não precisa mais te achar para falar com você. A mensagem, no começo, é uma coisa, mas não consegue falar com a pessoa ao telefone. Eu mando uma mensagem para a pessoa depois me retornar, hoje não. Hoje, a mensagem virou algo instantâneo, eu mando mensagem você tem que, obrigatoriamente, me

responder. Se você não responder em 10 minutos, o cara parece que foi ignorado, não sei o que, fica bravo.

Então, isso muda o perfil do trabalhador pautar o representante, e isso muda a forma do representante lidar com o trabalhador e lidar com a própria empresa. Você tem grande convivência com o trabalhador, mas você cria menos elos de confiança com o trabalhador. Por mais que você receba os zap, responda o zap, resolva o problema do zap, mas você tem menos essa percepção de confiança, do trato diretamente. Isso pode ser... a gente ainda não vivenciou isso de forma acentuada, mas isso pode ser uma fragmentação na hora que você necessitar fazer um movimento de massa. Eu tenho essa preocupação. De novo: eu não consigo te dizer um exemplo se aconteceu isso ou se vai acontecer isso. Das vezes que nós chamamos os trabalhadores, eles responderam, mas eu sinto que isso pode ser um distanciamento entre nós e a base até o ponto que, na hora que a gente precisar fazer um ato de massa, nós tenhamos dificuldade pela falta de proximidade ou de empatia entre o representante e o representado.

No mais, são os problemas gerais e diria que, o pessoal mais jovem... — eu tenho muita dificuldade de falar isso porque eu não tenho isso... Quando eu estava na fábrica, era muito mais perceptível, eu conseguia fazer esses dados estatísticos da minha própria cabeça ou essas avaliações sociais (apesar de eu não ser sociólogo), da minha própria cabeça também, melhor. Hoje eu tenho mais dificuldade de fazer essa medição, mas me parece que, da mesma forma que o jovem tem essa coisa de não vai... “Ah, não quero ter um carro”, mas não são todos os jovens. Da mesma forma que ele: “Ah, eu vou só me locomover pelo aplicativo, eu uso Uber, eu peço comida pelo iFood, eu faço não-sei-o-quê”, também mostra que parece que o sindicato virou uma coisa muito antiga, muito arcaica, muito diferente do mundo dos mais jovens. Mas, de novo: isso eu só estou dizendo que pode ser, eu não consigo dizer que é. Porque nós temos muitos jovens associados ao sindicato. Nosso número de sindicalização não muda porque é jovem, é muito parecido. Os jovens participam das assembleias, participam dos atos. E agora, a gente tem dificuldade de trazer jovem quando a gente chama uma plenária do sindicato. A gente vai ver que a plenária, tem muito mais trabalhadores acima de 40 anos do que abaixo de 40 anos. Então, eu não estou nem pegando um recorte de jovem, tá? Eu estou cortando até os 40.

Então, você tem, talvez, eu diria que, olhando a fotografia, você tem mais dificuldade de trazer o jovem para esse tipo de movimento. Agora, eu não sei como o jovem se identifica ou não com o sindicato e o quanto ele acha ruim a estrutura sindical ser mais ultrapassada, do ponto de vista tecnológico, do que outras ferramentas que ele tem nas mãos. Isso eu não

consigo dizer. Mas é fato que os sindicatos — e é uma crítica — são organizações muito, muito, muito burocratizadas e os jovens de hoje não gostam de estruturas burocratizadas. Porque a internet, o celular e, agora, a inteligência artificial te dão uma proximidade com as coisas muito grande. Então, a percepção de desburocratização é muito grande, e o sindicato mostra uma percepção de muita burocratização, mesmo onde não é. Mas, parece. A gente é muito verticalizado, muito essa coisa do “Ah, precisa ir lá e não-sei-o-quê”, poucas ferramentas digitais. Então, eu ainda não consigo medir, mas eu acho que a gente ainda vai ter um grande problema pela frente em relação a isso.

Da fábrica ao escritório: a relação entre o sindicato e o setor administrativo

No trecho abaixo, o entrevistado aborda a persistente dificuldade de aproximação entre o sindicato e os trabalhadores do setor administrativo, evidenciando como essa relação se desenvolve pouco ao longo do tempo, apesar das transformações na composição das fábricas. A partir de comparações entre diferentes plantas industriais e da análise da distribuição entre trabalhadores de produção e administrativos, o relato discute o descompasso entre a estrutura de representação sindical e as mudanças no perfil da categoria, apontando para os desafios crescentes de incorporação desse segmento — cada vez mais numeroso — nas pautas, práticas e formas de organização sindical.

Wellington Damasceno: *Olha, essas aí [relações entre o sindicato e o setor administrativo] continuam ruins como sempre foram. Não conseguimos avançar nesse aspecto ainda, que é um debate que a gente faz no sindicato, há uns 20 anos pelos menos. Esse aqui eu vou ser bem resumido, mas eu vou falar três coisas para ser simples. O nosso nível de sindicalização nos setores administrativos continua igual ao que era na década de 1980, o percentual. É igual. O problema é que as fábricas mudaram. Você tinha na Volks (aqui), 38 mil trabalhadores, 35 mil na produção. Hoje você tem 8 mil trabalhadores, 2 mil no administrativo. Então, a proporção mudou muito. O companheiro Flávio Benites⁹ esteve aqui e falou lá da fábrica da Volks em Wolfsburg [cidade da Alemanha]. Você tinha 60 mil trabalhadores, 45 mil na produção, 15 mil no administrativo — isso nos anos 2000. E hoje, 20 anos depois, você tem 45 mil no administrativo e 15 mil na produção.*

⁹ Presidente do IG Metall de Wolfsburg, Alemanha.

Isso não é só na Alemanha. Quando tinha a Toyota aqui em São Bernardo, ela tinha 1.500 trabalhadores (ela fechou, mas tinha 1.500 trabalhadores), eram 300 na produção e 1.200 no administrativo. Você vai na Toledo aqui em São Bernardo, eu não vou conseguir te dizer o número exato — posso até passar isso depois —, mas 2/3 da fábrica é administrativo. Em outras empresas, empresas mais novas, inclusive, tem essa característica mais forte. E isso para dizer que o número de trabalhadores cresceu no administrativo, mas o nosso número de sindicalização [nesse setor] não cresceu. E o nosso número de representação é baixo. E eu não estou mais falando de sindicalização, eu estou falando de atuação sindical, seja do ponto de vista do diálogo, seja do ponto de vista da participação desses trabalhadores nas atividades sindicais, seja do ponto de vista de cláusulas nas convenções do acordo que lidam diretamente com as necessidades desse público.

Então, vejam, eu estou falando de coisas muito diferentes, mas que elas se complementam. Se a gente pegar qualquer convenção coletiva desse sindicato ou acordos coletivos produzidos nesse sindicato, nós vamos ver muita coisa lá que é uma característica do trabalhador de produção. Pouca coisa se refere ao trabalhador administrativo. Você vai falar: “Não, mas as coisas são gerais.” É, são gerais, mas as gerais são muito parecidas com o perfil de demanda do trabalhador de chão de fábrica, ainda que ela possa servir para o trabalhador administrativo. Agora, dificilmente você vai ver uma coisa e você fala: “Opa, essa é uma pauta que surgiu ou é específica do trabalhador administrativo.” Dificilmente você vai ter isso. Dificilmente. Talvez vá aparecer lá uma cesta digital para o trabalhador que trabalha home office ou um acordo de home office, [...] consignado para móveis para home office, mas muito em função do home office, muito pouca coisa em função das especificidades deles, de trabalhar direto com o chefe, de não ter espaço, não conseguir ir para a assembleia ou pensar uma assembleia virtual.

Então, isso já te mostra o distanciamento que o sindicato tem deles, porque se estivesse mais próximo, com certeza estaria pegando mais demanda, mais necessidade, mais o sentimento daquilo que é preciso e estaria conectando o sindicato. E mesmo nas representações, quando você olha as representações, todas elas têm trabalhador administrativo, é quase como um copo, né? Na Volks, nós temos três, a gente tem a Organização Pelo Trabalhador Administrativo, você tem os representantes dos mensalistas. Na Mercedes você tem o trabalhador administrativo, na Ford tinha o administrativo, em outras empresas menores você já não tem essa figura, talvez até tenha trabalhador dessa área, mas não direcionado para essa área [...]. A gente está falando de pessoas que passaram por aqui,

do setor administrativo, que tentou organizar um coletivo no sindicato de mensalistas, de administrativos, assim como a gente organiza os coletivos de juventude, de mulheres, de pessoas com deficiência para tentar organizar pauta, ainda assim, pode ver que não evoluiu, até acabou. Não tem mais reunião com esses trabalhadores e a gente, até hoje, não conseguiu sentar minimamente para fazer uma oficina e debater como o sindicato olha para esse setor que, em pouco tempo, deve ser a maioria da nossa categoria. A tendência da nossa categoria é o trabalhador de produção diminuir porque você tem digitalização do processo, implementação de novas tecnologias e tudo mais, então o trabalhador de produção diminui e o trabalhador administrativo aumenta pelo mesmo motivo, porque você tem a implementação de níveis tecnológicos que demandam um trabalhador mais qualificado, e que esse trabalhador mais qualificado é um trabalhador administrativo. Então, é um desafio que está posto para nós, a gente só precisa levantar da “cama” e, de fato, encarar o deságio.

O futuro da indústria e do trabalho: impactos sobre a organização sindical

Por fim, Wellington analisa mais amplamente o futuro da indústria automotiva e do trabalho, problematizando discursos contemporâneos sobre o “fim do carro” e a substituição da indústria tradicional por novos modelos de mobilidade, ao mesmo tempo em que discute os efeitos da digitalização, da automação e da crise recente do trabalho sobre diferentes setores econômicos, destacando a continuidade das desigualdades e a velocidade das transformações em curso na organização social e produtiva.

Wellington Damasceno: *Olha, a questão do automóvel, tenho uma dúvida, vocês que são pesquisadores, cientistas etc. Todo mundo fala que geração nova não quer mais ter carro e não sei o quê, não sei o que lá. Eu acho que tem muito a ver com essa coisa do futuro da indústria automotiva. Primeiro que a indústria automotiva vai continuar existindo, ela vai se adaptando, mas ela vai continuar existindo. Porque carro vai continuar tendo, se [a pessoa] vai comprar o carro ou se vai pedir uma viagem no carro por aplicativo, o carro vai estar lá, então isso vai continuar existindo. Cada empresa, em um determinado momento, começou a mudar o nome, falou: “não, a gente não vende carro, a gente vende mobilidade”, aí começaram a colocar... montar empresas de locação de veículo. Algumas começaram, efetivamente, a fazer o serviço de compartilhamento, mas elas também começaram a recuada, tá?*

O que eu não acho, que se pegar um país como o nosso — e aqui é uma opinião muito pessoal — eu não acho que a gente tem uma sociedade tão homogênea, que permita que todo mundo não querer ter mais carro ou todo mundo não querer ter mais carteira de trabalho ou todo mundo não querer mais trabalhar na indústria, são essas grandes verdades que a gente escuta. Você liga o rádio e escuta isso, eu acho que não, eu acho que a gente tem de tudo. Você tem filhos de gerações que foram consistentemente evoluindo na questão salarial, na melhoria de vida, a gente sempre fala: “o metalúrgico de hoje, é diferente do metalúrgico lá de trás”. Eu falei para vocês isso, me comparando com meu pai. Então, é muito possível que os meus filhos não queiram trabalhar na indústria, é muito possível, porque eu quis trabalhar na indústria, mas a minha vivência foi uma, a vivência dos meus filhos está sendo outra. Eu estou dando para eles também, possibilidades de sonhar com coisas que eu nem imaginei sonhar, então é possível que eles não queiram trabalhar na indústria, assim como é possível que a gente entregue um mundo tão ruim na próxima geração que é possível que eles queiram voltar para a indústria, para ver se dá jeito no que a gente está estragando hoje.

Então, é difícil você falar isso, eu estou falando isso, mas tem alguém aqui próximo de mim, que não tem saco para abrir o notebook e fazer uma reunião dessa, né, e está lutando lá para pôr um [naco] de feijão na mesa com arroz para o filho e talvez, para ele, trabalhar na indústria seja um sonho, né? Ele não teve a oportunidade de se formar, porque “ah, ninguém quer trabalhar na indústria”, tudo bem, mas tem um monte de gente que quer trabalhar na indústria, e o cara fala: “não, você não tem qualificação”. Pô, mas o cara não deu a oportunidade de se qualificar e está querendo ir e você fala que não quer. Aí, sábado, conversando aqui em família com uns primos meus, um falou: “é, 3 mil vagas e ninguém quer trabalhar” — porque saiu uma notícia dessa — eu falei: “mas como é isso?”; “não, tem lá o padeiro, a padaria e o cara falou que tem que dar um curso de padeiro para trabalhar”, aí eu falei: “mas qual é o salário?”; “ah, não falou”, eu falei: “então vai lá ver, de repente, você pode ir lá trabalhar”; “não, mas eu não, eu trabalho”: “você não quer, mas quer para o outro, né?”.

Então tem essa questão que eu já falei para vocês também, eu vou pegar no Brasil, mas não é só Brasil, não é privilégio do Brasil esse assunto. Os salários estão extremamente rebaixados e o pós-pandemia foi muito pior para o trabalhador, as condições de trabalho, as exigências aumentaram, os salários diminuíram, só que o custo de vida aumentou e eu estou falando que não é uma exclusividade do Brasil, porque quando vai para a Europa, por exemplo, [...] o custo de vida aumentou e os salários na Europa também não acompanharam, então,

claro que o salário comparado com o nosso, é muito discrepante, só que, para a realidade deles, o custo de energia, o custo de alimentação e a inflação que eles não estavam acostumados, também gerou um [problema] que eles também não estão acostumados.

Então, voltando à pergunta, acho que a indústria automotiva, ela vai se reinventando, vai para o carro a combustão, vai para o carro elétrico, vai para o carro híbrido ou vai para o carro com esse serviço de mobilidade, mas ela vai continuar sendo uma indústria muito forte, muito presente nas nossas vidas. Não é porque eu trabalho na indústria automotiva, que eu morro de amor por ela, mas efetivamente ela é uma indústria que tem uma cadeia muito alongada, então claramente que os governos nacionais vão sempre procurar preservar as indústrias automotivas pela capacidade de geração de emprego e geração de impostos que essas cadeias têm. Segundo que elas têm uma capacidade de desenvolvimento técnico científico muito grande e geram muita pesquisa, muito desenvolvimento, muita inovação e, terceiro, porque a gente precisa se locomover, e eu não acho que... apesar dos carros voadores agora estarem em voga, tem muita gente falando deles, eu não acho que o carro voador é algo que a gente vai ver de forma comum, eu acho que não. Então, a gente ainda vai precisar dos carros, caminhões e dos ônibus para continuar fazendo essa locomoção.

Agora, o mundo de trabalho ele vai mudar, né? De novo: o carro elétrico, o carro à combustão tem uma diferença enorme, não só no carro, não só na questão da emissão, mas no processo de produção, de fabricação. Se um carro a combustão tem 60% mais componentes e peças do que um carro elétrico — eu estou falando da parte de baixo, não estou falando da parte de cima — se a parte de baixo de um carro a combustão tem 60% mais peças e componentes, comparado ao carro elétrico, quando as fábricas forem [todas] migrando para carro elétrico, esses 60% não é só 60% de trabalhadores na montadora, é 60% de empresas de autopeças que vão simplesmente sumir, como o caso emblemático, como o caso emblemático sem falar da Brosol¹⁰, né? Então olha quantas “Brosois” não vão sumir pelo meio do caminho. A Mahle que é uma empresa aqui da nossa base, [...] ela produz bronzina, e bronzina é utilizada em motor a combustão de caminhão. O dia em que o caminhão não for motor a [combustão], não se fabrica mais bronzina, então essa Mahle deixa de... ou ela vai produzir alguma peça para o carro elétrico ou ela vai deixar de produzir.

Então, se eu não estou enganado, [...] a questão volta lá para aqueles desafios que você mencionou na pergunta lá atrás: a dificuldade que nós estamos tendo hoje, é para onde

¹⁰ A Brosol é uma distribuidora automotiva (autopeças) originalmente brasileira, atualmente pertencente ao Grupo Stellantis.

caminha o trabalho na sociedade, imaginando que eu estou falando aqui... já que a sua pergunta está fazendo menção ao setor automotivo, mas quando a gente vai para o banco — que já tem passado pelas inovações tecnológicas há muito mais tempo que no setor automotivo — você vai [nas] agências e quase não vê mais trabalhadores. Aliás, eu estava com alguns companheiros em uma palestra na quinta-feira e tinha algumas das meninas que estava acompanhando o companheiro lá de Sorocaba, que o cara falou: “ah, o banco e não sei o quê”, a menina falou: “mas eu nunca entrei em um banco!”. Ela tem 20 e poucos anos e nunca entrou em um banco. Hoje o banco já nem é mais... olha essas fintechs aí, é o quê? É um banco e que não tem agência física, então você já não tem mais o banco, você não tem a figura do bancário, já foi categoria muito importante.

Quando a gente olha para o comércio, você tem esses autosserviços hoje. Você vai no mercado e pode escolher o caixa com a pessoa, mas você pode você mesmo ir lá e pagar sua compra e ir embora, mas lá na década de 1990, já tentaram implementar isso lá no Carrefour, com os postos de combustíveis, vocês lembram? Na Europa é assim, né? Você mesmo vai lá, você mesmo abastece e sai. Quando eu falava dessa coisa da Indústria 4.0 [...] sempre dava exemplos de algumas lojas que existem ainda em São Paulo, que você entra na loja, pega o seu produto, sai da loja e não fala com ninguém, não passa em lugar [algum], simplesmente quando você entra, já tem o reconhecimento, já te reconhecem, reconhecem você e o seu cartão de crédito, você tira alguma coisa da prateleira e sai, reconhece que você saiu com aquele produto e aquele produto já vai para a sua fatura. Eu falava isso lá nos anos 2017, 18, 19, então faz coisa de 6, 7 anos.

Veja, o mundo está mudando e não é só na indústria, a gente está acostumado com reestruturação produtiva na indústria, mudança na indústria. Não: está tendo uma mudança no comércio e no serviço, que é muito mais avançada e com efeitos muito mais profundos do que na própria indústria. Por isso a dificuldade que eu disse, de como você discute organização do trabalho, porque a gente não sabe a velocidade que isso vai ter no próximo ano. Não é mais na próxima década, é qual é a grande novidade no próximo ano, que vai criar um rebuliço no modo que a gente organiza o trabalho, mas também no modo que a gente organiza a sociedade. A sociedade está se reorganizando de forma muito rápida, é que a gente está vivendo a transformação, mas quem for escrever sobre essa transformação nossa pode falar: “cara, eles viveram uma transformação social, que levou sei lá, 30 anos, que as gerações anteriores levaram talvez 300 anos para ter o grau de aprofundamento na mudança, na forma como a gente se organiza enquanto sociedade”. Imagina o trabalho nesse “rolo” todo, não?

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:** Entrevistadores: Iram Jácome Rodrigues, Hélio da Costa e Filipe Augusto Freitas Melo. Edição/Introdução + intervenções no texto: Aline Suelen Pires e Iram Jácome Rodrigues.
-

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

